Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada
Canada

PROMOUVOIR LA PARTICIPATION DES CANADIENS ÂGÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

INITIATIVES PROMETTEUSES

Mai 2018

LES MINISTRES FÉDÉRAL/PROVINCIAUX/TERRITORIAUX RESPONSABLES DES AÎNÉS

PROMOUVOIR LA PARTICIPATION DES CANADIENS ÂGÉS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site
canada.ca/publicentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts
(gros caractères, braille, MP3, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou PDF accessible) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF
N° de cat. : Em8-47/2018F-PDF
ISBN/ISSN : 978-0-660-26217-8

ESDC
N° de cat. : SSD-202-04-18F

Gouvernements participants :

Gouvernement de l'Alberta
Gouvernement de la Colombie-Britannique
Gouvernement du Manitoba
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador
Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
Gouvernement du Nunavut
Gouvernement de l'Ontario
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard
Gouvernement de la Saskatchewan
Gouvernement du Yukon
Gouvernement du Canada

Remerciements

Le Groupe de travail sur la participation à la vie active du Forum des ministres fédéral/provinciaux/territoriaux responsables des aînés remercie la Division de l'analyse économique, Direction de la politique économique, à Emploi et Développement social Canada, d'avoir dirigé la rédaction du présent rapport.

Le Québec contribue au Forum FPT sur les aînés en échangeant de l'expertise, de l'information et des pratiques exemplaires. Cependant, il n'adhère ni ne participe aux approches fédérales, provinciales et territoriales dans le dossier des aînés. Le gouvernement du Québec entend s'acquitter pleinement de ses responsabilités à l'égard des aînés sur son territoire.

Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail

Table des matières

SOMMAIRE **1**

INTRODUCTION **3**

CHAPITRE 1 - CONTEXTE **5**

1.1 UNE POPULATION VIEILLISSANTE 5

1.2 DÉFIS ET POSSIBILITÉS D'UNE POPULATION VIEILLISSANTE 7

1.3 TENDANCES PRINCIPALES POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS 9

1.4 DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES TRAVAILLEURS ÂGÉS 11

CHAPITRE 2 - INITIATIVES INTERNATIONALES ET PANCANADIENNES **16**

2.1 INITIATIVES DE SENSIBILISATION 17

2.2 INCITATIFS FINANCIERS 19

2.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ 21

2.4 LÉGISLATION SUR L'EMPLOI 23

2.5 SYSTÈME DE REVENU DE RETRAITE 25

2.6 PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES 29

2.7 MESURES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL 32

2.8 SERVICES D'EMPLOI 35

CHAPITRE 3 - DES INITIATIVES PROMETTEUSES POUR LE CANADA **38**

CONCLUSION **49**

BIBLIOGRAPHIE **50**

Sommaire

Comme pour la plupart des pays industrialisés, la population du Canada vieillit en raison de la baisse des taux de fécondité et de l'espérance de vie plus longue. L'effet combiné d'une espérance de vie plus longue et de la baisse de la natalité transforme les structures démographiques au Canada, bien que les provinces ne soient pas toutes touchées de la même façon par le vieillissement de la population; celui-ci est plus rapide dans l'Est canadien.

Alors que proportionnellement moins de jeunes font leur entrée sur le marché du travail pour remplacer le nombre croissant d'ainés qui prennent leur retraite, le vieillissement de la population a eu et aura des répercussions directes sur l'économie et le marché du travail du Canada. Même si l'on n'anticipe pas de pénuries de main-d'œuvre généralisées au cours des cinq à dix prochaines années, on s'attend à ce que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée soient de plus en plus susceptibles de se produire dans certaines professions, industries et régions. Par conséquent, il faut accroître la participation au marché du travail des personnes âgées, ainsi que d'autres groupes de Canadiens, pour soutenir les entreprises, la croissance économique et une amélioration continue du niveau de vie du Canada.

Dans l'ensemble, les Canadiens âgés se débrouillent relativement bien sur le marché du travail, avec des taux d'activité record et une nette tendance à la hausse de l'âge de la retraite. Toutefois, des améliorations sont possibles, le taux d'activité des personnes âgées au Canada demeurant encore derrière celui d'autres pays. Il y a aussi des personnes âgées qui ont du mal à demeurer sur le marché du travail ou à le réintégrer parce qu'elles font face à des défis particuliers, notamment :

- l'âgisme;
- le manque de scolarité et d'accès à de la formation;
- la difficulté à trouver et à postuler des emplois;
- les problèmes de santé, la conciliation travail-vie personnelle et le manque de mesures d'adaptation en milieu de travail; et
- les facteurs de dissuasion ou l'absence d'incitatifs à travailler dans le système de revenu de retraite.

À la lumière d'une vaste analyse pancanadienne et internationale, huit grandes catégories d'initiatives visant à promouvoir la participation au marché du travail des personnes âgées ont été cernées (consultez le chapitre 2 pour plus de détails), soit les initiatives de sensibilisation, les incitatifs financiers, la santé et la sécurité, les lois sur le travail, le système de revenu de retraite, le perfectionnement des compétences, les mesures d'adaptation en milieu de travail et les services d'emploi.

Afin de relever les défis particuliers liés au marché du travail auxquels font face de nombreux Canadiens âgés et de promouvoir leur participation au marché du travail, ce rapport met en évidence les initiatives les plus prometteuses, notamment une campagne de sensibilisation à plusieurs facettes pour aborder l'âgisme tout en favorisant les avantages de l'embauche de personnes âgées, le financement de formation ciblée pour les personnes âgées et le soutien des initiatives menant à des modalités de travail plus souples (consultez le chapitre 3 pour la liste complète). Les initiatives, regroupées ou seules, peuvent avoir des impacts divers sur la participation à la population active des personnes âgées.

Introduction

Pour la première fois dans l'histoire du Canada, il y a maintenant plus de personnes de plus de 65 ans que d'enfants de moins de 15 ans. Au fur et à mesure que la population vieillit et que plus de personnes quittent le marché du travail, cela exercera des pressions sur la croissance de la population active qui pourraient nuire à la croissance économique. Le Canada devra compter davantage sur la croissance de la productivité et sur la participation accrue au sein de la population active de tous les Canadiens, y compris des personnes âgées, pour maintenir son rythme d'amélioration du niveau de vie.

En outre, la mondialisation rapide et les changements technologiques ont changé la nature du travail. La traditionnelle relation employé/employeur évolue, ce qui entraîne parfois des relations d'emploi plus fragiles, de même que des augmentations dans différents types de travail. L'économie aussi est en restructuration, ce qui se traduit par davantage de possibilités d'emploi pour les travailleurs très qualifiés et compétents. S'adapter à cette nouvelle réalité pourrait s'avérer difficile pour certains travailleurs âgés.

Dans ce contexte, le 13 septembre 2016, le Forum des ministres fédéral/provinciaux/territoriaux responsables des aînés s'est réuni à Vancouver (Colombie-Britannique). Le Forum a déterminé que la participation au marché du travail des Canadiens âgés constituait une priorité pour le prochain cycle de travail. Les fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux se sont vus confiés l'élaboration d'un rapport faisant état des pratiques exemplaires canadiennes et internationales qui appuient le prolongement de la durée de vie active des travailleurs âgés.

Par conséquent, un groupe de travail formé de représentants de plusieurs provinces a été établi, présidé conjointement par le gouvernement du Manitoba et Emploi et Développement social Canada. À partir de l'automne 2016 jusqu'à la mi-2017, le groupe de travail a collaboré avec divers groupes d'Emploi et Développement social Canada et avec les provinces, les territoires et des intervenants, y compris des organisations du secteur privé, des employeurs et des organisations non gouvernementales, pour élaborer le présent rapport de politique. Ce rapport vise à fournir aux décideurs des solutions efficaces de politiques et de programmes pour relever les défis auxquels font face les travailleurs âgés en ce qui a trait à leur participation au marché du travail.

Le rapport constitue le résultat des efforts conjoints de la part d'Emploi et Développement social Canada, des provinces et des territoires et, à ce titre, reflète les perspectives fédérales, provinciales et territoriales. Le chapitre 1 établit le contexte des travailleurs âgés au Canada et cerne leurs défis sur le marché du travail. Le chapitre passe en revue les initiatives que les gouvernements et organisations ont mises en œuvre, tant au Canada qu'à l'étranger, pour réduire les obstacles que doivent surmonter les travailleurs âgés en ce qui a trait à leur participation au marché du travail et pour encourager ces derniers à continuer de travailler. Parmi ces initiatives, le chapitre 3 présente des initiatives prometteuses pour de nombreux intervenants, y compris les différents ordres de gouvernement, les employeurs, les syndicats et les organisations non gouvernementales, à partir de recherches fondées sur des données probantes et de consensus fédéral, provincial et territorial.

1. Contexte

1.1 Une population vieillissante

Comme la plupart des pays industrialisés, le Canada voit sa population évoluer et subir des changements importants : sa population vieillit en raison de la baisse des taux de fécondité et de l'espérance de vie plus longue. Certains membres de la génération des baby-boomers (les personnes nées pendant la période du baby-boom qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, soit entre 1946 et 1965) ont déjà pris leur retraite, tandis qu'un grand nombre d'entre eux préparent actuellement leur départ à la retraite[1]. Il en résulte un changement de la structure par âge au Canada; le nombre de personnes de 55 ans et plus est passé de 6 millions (environ 20 % de la population) au milieu des années 1990[2] à 11 millions en 2016 (environ 30 % de la population) et devrait atteindre 17 millions d'ici 2036[3] (près de la moitié de la population prévue), même si les régions ne sont pas toutes touchées de la même façon par le vieillissement de la population.

De plus, puisque les femmes ont un taux d'espérance de vie plus longue que les hommes, la répartition selon le sexe est très différente alors que les personnes vieillissent. Puisque les femmes représentent environ un peu plus que la moitié de la population au Canada (50,9 % en 2016), le nombre de femmes de 65 ans et plus dépasse le nombre d'hommes par plus de 20 %, et la population de 85 ans et plus compte deux femmes pour un homme[4].

Les Canadiens ont moins d'enfants

Il y a eu des changements dans le nombre d'enfants nés au Canada, les taux de natalité ayant chuté considérablement depuis les années 1970. Les familles sont maintenant plus petites, les femmes ont tendance à avoir des enfants plus tard dans leur vie, et un plus grand nombre de femmes n'ont pas d'enfants.

Des tendances similaires sont observées dans la plupart des économies avancées, alors que le revenu et les niveaux de scolarité plus élevés, l'urbanisation et un meilleur accès à des méthodes de contraception plus efficaces et moins coûteuses sont généralement associés à un moins grand nombre d'enfants.

Les Canadiens vivent plus longtemps

Jamais auparavant les gens n'ont vécu aussi longtemps, et les gains des dernières décennies ont été remarquables. Des facteurs comme l'amélioration des conditions de

[1] Statistique Canada, *Les générations au Canada*.
[2] Statistique Canada, Tableau CANSIM 051-0001.
[3] Statistique Canada, Tableau CANSIM 052-0005; les prévisions sont fondées sur un scénario de croissance moyenne (M1).
[4] Statistique Canada, Données sur l'âge, le sexe et le type d'habitation : résultats clés du Recensement de 2016.

vie, une meilleure hygiène, des soins de santé préventifs et les progrès médicaux expliquent en partie l'augmentation de l'espérance de vie.

Vivre plus longtemps a de profondes conséquences. Non seulement cela a-t-il des effets sur la structure par âge de la population des sociétés, mais cela nécessite également de repenser la conception des politiques sociales. Par exemple, aujourd'hui, un Canadien de 65 ans – un âge que beaucoup associent à la retraite – peut s'attendre à vivre près de six ans de plus qu'une personne du même âge dans les années 1960[5].

La structure par âge change

En 2011, les premiers des baby-boomers ont commencé à atteindre 65 ans. Cela a mené, en 2015, à une première dans l'histoire du Canada : il y a maintenant plus de personnes de plus de 65 ans que d'enfants de moins de 15 ans[6]. En outre, dans les années 1970, on comptait environ sept personnes de 20 à 64 ans pour chaque aîné (65 ans et plus); cette proportion a chuté à quatre au cours des dernières années et devrait reculer à deux dans les années 2030.

Le vieillissement de la population est vécu différemment dans l'ensemble du Canada

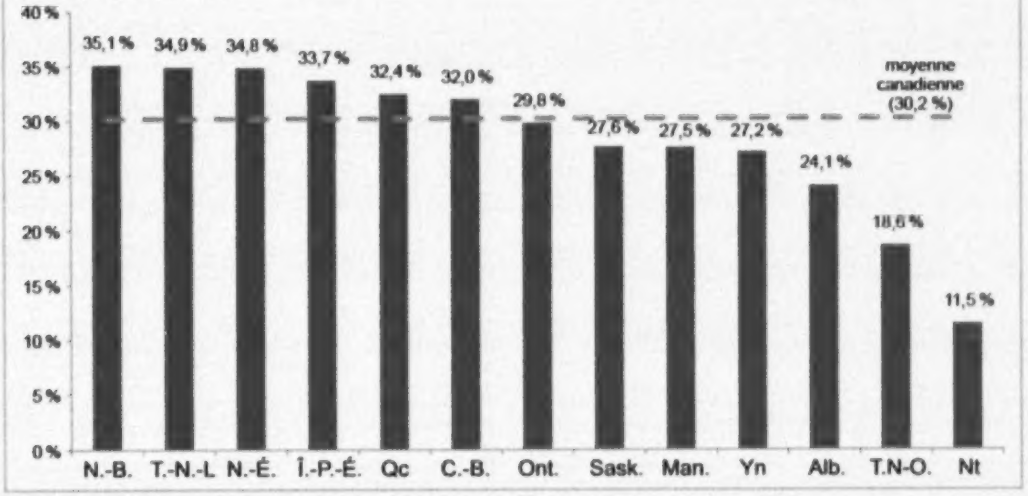
Les changements démographiques au Canada masquent certaines tendances qui diffèrent grandement d'une région à l'autre. En effet, le rythme du vieillissement de la population n'est pas uniforme partout au Canada; il est plus rapide dans l'est du Canada et plus lent dans les provinces des Prairies et les territoires.

Dans le Canada atlantique, plus d'une personne sur trois est âgée de 55 ans et plus, tandis que cette proportion baisse à moins d'une sur quatre en Alberta (figure 1). Terre-Neuve-et-Labrador avait aussi l'âge médian (c.-à-d. l'âge qui divise la population en moitié) le plus élevé en 2016 (45,6 ans), tandis que l'Alberta avait un âge médian de près de dix ans de moins (36,3 ans). Néanmoins, la population la plus jeune au Canada est au Nunavut, en raison de taux de fécondité plus élevés et d'espérances de vie plus faibles.

[5] Fondé sur l'espérance de vie à 65 ans du Canada; source : https://data.oecd.org/fr/healthstat/esperance-de-vie-a-65-ans.htm.
[6] Statistique Canada, tableau CANSIM 051-0001.

Non seulement les provinces de l'Atlantique ont des populations plus âgées, mais ces populations ont vieilli plus rapidement au cours des 30 dernières années. Ces tendances sont attribuables aux différences régionales dans les comportements démographiques, en particulier la variation au fil du temps de la fécondité et des pertes importantes en ce qui a trait à la migration interprovinciale. Qui plus est, les projections montrent que les provinces de l'Atlantique continueront de vieillir plus rapidement que le reste du Canada[7].

Figure 1 – Pourcentage des personnes âgées (55 ans +) sur l'ensemble de la population totale, par province, Canada, 2016



Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 051-0001

1.2 Défis et possibilités d'une population vieillissante

Au fur et à mesure que les gens prennent leur retraite et que proportionnellement moins de jeunes entrent sur le marché du travail, le vieillissement de la population au Canada a des répercussions directes sur les marchés du travail. En effet, toutes choses étant égales, le vieillissement de la population réduira la croissance du facteur travail du Canada (c.-à-d. le nombre total d'heures travaillées dans l'économie), et donc, la croissance économique.

[7] Statistique Canada (no 91-520-X au catalogue) prévoit que l'âge médian à Terre-Neuve-et-Labrador atteindra 53,3 ans en 2038, soit une augmentation de 8 ans par rapport à 2016. Le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse auront également un âge médian d'environ 50 ans d'ici 2038. À titre comparatif, l'âge médian en Alberta devrait augmenter de 3,4 ans seulement entre 2016 et 2038 et devrait donc demeurer inférieur à 40 ans.

En outre, même si l'on n'anticipe pas de pénuries généralisées de main-d'œuvre dans les cinq à dix prochaines années, on prévoit que des pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont de plus en plus susceptibles de se produire dans certaines professions et certains secteurs de l'économie en raison d'un nombre insuffisant de travailleurs possédant des compétences requises pour remplacer ceux qui prendront leur retraite. Le manque de main-d'œuvre qualifiée peut amener les entreprises à retarder ou à annuler de nouveaux projets ou à embaucher des employés moins aptes à faire un travail particulier. Cela pourrait freiner la croissance économique et nuire à la compétitivité du Canada.

Ainsi, dans le passé, la croissance économique était principalement attribuable à l'arrivée sur le marché du travail d'importantes cohortes de jeunes, mais avec le vieillissement de la population, le Canada devra compter davantage sur la croissance de la productivité et sur l'augmentation de la participation au marché du travail de tous les Canadiens en âge de travailler, plus particulièrement les Canadiens âgés et les groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail (p. ex. les nouveaux immigrants[8], les Autochtones, les personnes handicapées) pour maintenir le rythme de l'amélioration du niveau de vie.

À mesure qu'elle évolue, la structure par âge de la population aura vraisemblablement une certaine incidence correspondante sur les finances publiques. Habituellement, la hausse des dépenses liées aux programmes sociaux correspond à la croissance économique et, en raison du vieillissement de la population, les dépenses publiques, telles que celles du domaine de la santé et des pensions, augmenteront vraisemblablement[9].

Le vieillissement de la population est souvent présenté comme un fardeau. Les effets néfastes potentiels sur l'économie et les finances publiques peuvent masquer les contributions sociétales importantes des personnes âgées et les possibilités que peut présenter l'évolution de la structure démographique. Les employeurs peuvent tirer parti des réseaux, des connaissances et de l'expérience des travailleurs âgés et ainsi hausser la valeur de leur organisation. En outre, les personnes âgées contribuent grandement à la société canadienne tant par les soins qu'elles prodiguent que par le bénévolat qu'elles effectuent; elles sont une précieuse ressource pour les familles et les amis ainsi que pour les organismes de bienfaisance et sans but lucratif.

---

[8] D'après Statistique Canada, les nouveaux immigrants sont définis comme étant ceux qui se sont établis au Canada il y a moins de cinq ans.

[9] Il importe de souligner que la plupart des aînés et des retraités continuent de payer des impôts sur leur revenu de retraite, et donc qu'ils contribuent au financement des services publics et des prestations, même si, dans la plupart des cas, cette contribution est moindre que celle qu'ils versaient lorsqu'ils travaillaient.

On craint parfois qu'une augmentation de la participation des personnes âgées au marché du travail réduise les possibilités d'emploi au niveau d'entrée pour les jeunes travailleurs. Il s'agit de la « quantité fixe de travail »; alors que certains pensent que le nombre d'emplois disponibles dans l'économie est fixe, en réalité, il est variable. Selon la littérature canadienne et internationale, il n'existe aucune preuve que la présence croissante de personnes âgées sur le marché du travail a réduit les possibilités d'emploi pour les jeunes travailleurs.

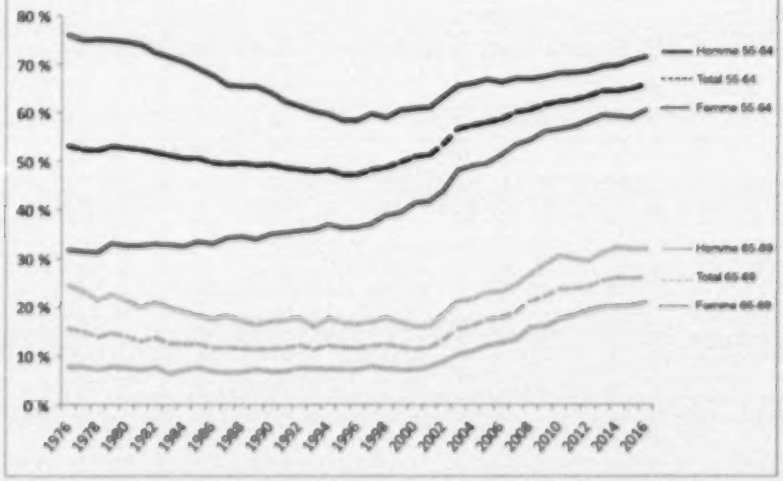
1.3 Tendances principales pour les travailleurs âgés

Comme indiqué à la section 1.1, la croissance de l'effectif ralentit en raison des faibles taux de fécondité. Toutefois, l'effet de cohorte n'est pas le seul facteur de changement dans le marché du travail. Les profils de travail et de départ à la retraite des personnes âgées (définies dans cette section comme les personnes de 55 ans et plus) ont connu, au cours des deux dernières décennies, des changements importants qui ont eu pour effet d'atténuer l'impact des taux de fécondité plus faibles. En effet, les Canadiens âgés sont maintenant plus susceptibles de travailler qu'auparavant et sont aussi plus susceptibles de prendre leur retraite à des âges plus avancés.

Taux d'activité plus élevés

Depuis le milieu des années 1990, les Canadiens âgés ont connu des gains importants de participation au marché du travail. Par exemple, le taux d'activité[10] des 55 à 64 ans est passé d'un creux de 47,1 % en 1996 à 65,8 % en 2016 (figure 2).

Figure 2 – Taux d'activité des personnes âgées, par sexe et groupe d'âge (Canada, 1976-2016)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0001.
Note : Les statistiques de la population active par groupe d'âge ne sont pas disponibles pour les territoires.

[10] Le taux d'activité est le nombre de travailleurs et de chômeurs divisé par la population totale d'un groupe d'âge donné. Autrement dit, il fournit une estimation de la proportion de personnes qui travaillent ou qui sont disponibles pour travailler chez un groupe d'âge particulier.

Les tendances selon le sexe montrent des histoires légèrement différentes. Les deux sexes ont connu une augmentation des taux d'activité au cours des deux dernières décennies, mais la hausse a été beaucoup plus marquée chez les femmes âgées que chez les hommes âgés. En outre, le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans est encore plus faible aujourd'hui qu'il y a 40 ans en raison d'une baisse significative qui s'est produite entre les années 1970 et le milieu des années 1990.

Les taux d'activité et les tendances varient aussi selon la province. En 2016, toutes les provinces à l'ouest du Québec avaient des taux d'activité plus élevés (55 à 64 ans) que le Québec et le Canada atlantique (à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard); l'Alberta affichait le taux le plus élevé (72,2 %), tandis que Terre-Neuve-et-Labrador enregistrait le taux le plus faible (57,3 %)[11]. Toutefois, il importe de noter que le Québec et les provinces de l'Atlantique ont comblé l'écart avec les autres provinces au cours des 20 dernières années, avec des hausses plus élevées des taux d'activité des personnes âgées.

De nombreux facteurs peuvent expliquer la récente augmentation de la participation au marché du travail des personnes âgées, notamment : l'amélioration de la santé et de l'espérance de vie; un nombre relativement moins élevé d'emplois exigeants; entrée tardive sur le marché du travail par suite d'un plus grand nombre d'années d'études; des niveaux plus élevés de scolarité; un changement de culture (p. ex. le travail est plus valorisé que la retraite); le besoin d'interaction sociale et de se tenir occupé; un plus grand besoin de travailler pour des raisons financières (p. ex. moins de régimes de retraite privés, des taux d'épargne plus faibles et des rendements sur ces épargnes plus faibles, la crainte d'épuiser son épargne-retraite avant le décès); les changements survenus dans le système de revenu de retraite (p. ex. une souplesse accrue qui permet plus facilement de travailler tout en touchant des prestations de retraite); un resserrement du marché du travail (p. ex. les entreprises sont plus susceptibles d'embaucher et de maintenir en poste des personnes âgées) (Conseil national des aînés, 2011, Carrière et coll., 2015).

Malgré les taux d'activité record, il y a encore place à un accroissement plus marqué de la participation des Canadiens âgés au marché du travail, car de nombreux pays continuent de surpasser le Canada à ce chapitre. Par exemple, le Canada s'est classé au 16e rang de l'OCDE quant au taux d'activité des 55 à 64 ans (64,8 %) en 2015, et il accuse un retard sur d'autres pays comme la Suède (78,9 %), le Japon (72,2 %) et l'Allemagne (69,4 %).

[11] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0001.

Travailler plus longtemps

L'augmentation de la participation au marché du travail chez les Canadiens âgés est attribuable en grande partie au fait que beaucoup travaillent plus longtemps, car ils reportent le départ à la retraite ou retournent au travail après la retraite. L'âge moyen de la retraite[12] a augmenté de près de trois ans depuis le creux de 1998 (passant de 60,9 ans à 63,6 ans en 2016), même s'il demeure inférieur aux niveaux des années 1970 et 1980 (environ 65 ans à la fin des années 1970). De plus, les personnes âgées d'aujourd'hui sont plus susceptibles de retourner au travail après la retraite et de demeurer employées par la suite (Uriarte-Landa et coll., 2015). Dans l'ensemble, des chercheurs (Carrière et Galarneau, 2011) estiment que l'espérance de vie active des travailleurs âgés de 50 ans a augmenté de 3,5 ans entre le milieu des années 1990 et 2008; au milieu des années 1990, un quinquagénaire pouvait s'attendre à travailler encore 12,5 autres années, comparativement à 16 années de plus en 2008.

1.4 Défis auxquels font face les travailleurs âgés

De nombreux Canadiens âgés peinent lorsqu'ils tentent de rester sur le marché du travail ou de réintégrer le marché du travail. Par exemple, après avoir perdu un emploi, de nombreux adultes âgés ont de la difficulté à en trouver un nouveau (la période de chômage moyenne pour les 55 ans et plus était de 28,8 semaines comparativement à 21,2 semaines pour les 25 à 54 ans en 2016)[13]. Également, lorsque les Canadiens âgés en chômage trouvent un autre emploi, ils sont plus susceptibles de subir d'importantes pertes salariales (p. ex. en 2008, près de la moitié des travailleurs de 50 à 75 ans qui sont retournés au travail après le déplacement gagnaient au moins 25 % de moins que leur emploi précédent) (Statistique Canada, 2008).

Il existe aussi plusieurs obstacles à l'emploi qui pourraient empêcher les travailleurs âgés d'occuper un emploi ou qui pourraient les inciter à prendre leur retraite. À la lumière des résultats des consultations et des rapports antérieurs (Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, 2007; Forum des politiques publiques, 2011; Conseil national des aînés, 2011 et 2013; Ressources humaines et Développement des compétences Canada 2011, ministres fédéral/provinciaux/territoriaux responsables des aînés, 2012), cette section examine les défis particuliers auxquels les travailleurs âgés sont susceptibles de faire face, soit les suivants :

[12] L'Enquête sur la population active de Statistique Canada demande aux personnes qui ne travaillent pas et qui ont quitté leur dernier emploi au cours de l'année précédant l'enquête la raison pour laquelle ils ont quitté cet emploi. L'une des catégories de réponse est « retraité ». L'âge moyen ou médian de la retraite est calculé à partir de cette variable. Pour obtenir une description complète des personnes représentées et de la façon dont l'âge est calculé, veuillez consulter l'article Mesure de l'âge de la retraite dans L'emploi et le revenu en perspective, numéro 75-001-XPF au catalogue, numéro de l'été 1997.

[13] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0047.

- l'âgisme
- le manque de scolarité et d'accès à de la formation
- la difficulté à trouver et à postuler des emplois
- les problèmes de santé, la conciliation travail-vie personnelle et le manque mesures d'adaptation en milieu de travail
- les facteurs de dissuasion ou l'absence d'incitatifs à travailler dans le système de revenu de retraite

Âgisme

L'âgisme est un préjugé et une discrimination fondée sur l'âge qui entraîne souvent des mythes et des stéréotypes qui ne reflètent pas la réalité du vieillissement et des personnes âgées. Il empêche les gens de reconnaître les contributions précieuses des personnes âgées et limite leurs choix et leurs possibilités de participer activement à la société.

L'âgisme peut se manifester dans les pratiques d'embauche, lorsqu'un employeur peut avoir un parti pris ou même consciemment donner sa préférence à l'embauche de jeunes travailleurs. Certains employeurs peuvent croire que les travailleurs âgés sont moins productifs, qu'ils courent un risque accru d'accident ou de maladie en milieu de travail ou qu'ils résistent davantage aux changements. Dans le milieu de travail, l'âgisme peut aussi prendre la forme de traitements préférentiels accordés aux jeunes travailleurs ou de remarques à connotation d'âgisme. Les travailleurs âgés peuvent aussi commettre de l'âgisme en se dénigrant eux-mêmes.

En 2008, 15 % des travailleurs âgés déplacés ont indiqué que leur plus grand obstacle au réemploi était un « obstacle d'âge » (Statistique Canada, 2008). Qui plus est, en 2012, une enquête nationale a révélé que 20 % des personnes âgées de 66 ans et plus avaient été victimes de discrimination fondée sur l'âge de la part d'un employeur (Revera, 2012)[14]. Les résultats de recherches permettent de croire qu'il est plus difficile pour les femmes âgées que pour les hommes âgés de trouver un emploi[15].

Manque de scolarité et d'accès à la formation

L'éducation est corrélée positivement à de bons résultats sur le marché du travail (p. ex. taux d'emploi plus élevés, emplois plus rémunérateurs, risque plus faible de perte d'emploi et de chômage). Toutefois, les personnes âgées ont encore un niveau de

[14] Le *Revera Report on Ageism* repose sur un sondage mené auprès de 1 501 Canadiens, sélectionnés à partir du panel en ligne de Leger Marketing. À un niveau de confiance de 95 %, l'échantillon dans son ensemble présente une marge d'erreur de +/- 2,5 %. L'échantillon produit des réponses de particuliers et non d'organisations ou d'entités autres.

[15] Neumark, D., Burn, I., & Button, P. (2015). *Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment* (No w21669). National Bureau of Economic Research.

scolarité inférieur à celui des cohortes plus jeunes; en 2016, seulement 22 % des 55 à 64 ans avaient un diplôme universitaire (baccalauréat ou niveau supérieur), comparativement à 33 % pour le groupe d'âge principal (25 à 54 ans)[16].

En outre, même si les travailleurs âgés ont fait des études postsecondaires, leurs titres de compétences officiels peuvent ne plus être entièrement reconnus ou ne plus répondre aux normes actuelles d'emploi dans une entreprise ou un secteur donné. Dans certains cas, les travailleurs sont aussi touchés par le fait que les nouvelles exigences du poste les obligent à détenir des diplômes ou des attestations qui n'existaient pas lorsqu'ils étaient aux études.

Certains travailleurs et employeurs hésitent beaucoup à investir dans la formation, compte tenu du stade avancé de la carrière. Par exemple, les jeunes employés sont souvent plus susceptibles d'obtenir des activités de formation, car les employeurs les considèrent comme un meilleur investissement parce qu'ils pourraient travailler plus longtemps pour leur organisation (OCDE 2006; Cully et coll., 2000). Parfois, ce sont peut-être les travailleurs eux-mêmes qui ne veulent pas investir temps et argent dans des activités de formation. À long terme, cela peut leur nuire, puisque la formation aide à acquérir les connaissances et les compétences qui assureraient leur productivité et leur employabilité.

Difficulté à trouver et à postuler des emplois

Pour de nombreux travailleurs âgés, le manque d'accès à de l'information sur les possibilités d'emploi qui correspondent à leurs compétences ou qui offrent des mesures d'adaptation appropriées en milieu de travail peut constituer un obstacle à leur participation active au marché du travail. Les consultations auprès des employeurs et des travailleurs âgés ont montré que ces derniers seraient favorables à des mesures de soutien qui faciliteraient un jumelage entre les employeurs et les travailleurs âgés (EDSC, 2011). Cela dit, certaines personnes âgées n'ont pas les compétences informatiques requises pour effectuer une recherche d'emploi dans le monde d'aujourd'hui, tandis que d'autres ont une expérience limitée ou aucune expérience de la recherche d'emploi.

Dans certains cas, les personnes âgées manquent de confiance en soi ou de motivation pour se trouver un nouvel emploi. Certaines personnes âgées estiment que les employeurs ne voient pas leur valeur parce qu'elles sont trop vieilles, tandis que d'autres ne sont pas disposées à entreprendre de nouvelles initiatives à un âge plus avancé, comme un nouvel emploi, une formation, des études ou un travail autonome.

[16] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0004.

La mobilité géographique, tant intra provinciale qu'entre les provinces, est aussi plus faible chez les travailleurs âgés. Certains travailleurs âgés pourraient ne pas vouloir déménager ou investir dans de nouvelles possibilités d'emploi. Cette réticence peut provenir d'un certain nombre de facteurs, dont un fort attachement à la collectivité, des liens familiaux serrés, la propriété du logement et un sentiment de sécurité. Pour d'autres, il est financièrement impossible d'obtenir de nouveaux emplois, surtout s'ils doivent vendre leur maison dans une zone déprimée, acheter à un prix beaucoup plus élevé dans une collectivité plus viable économiquement et prendre un emploi qui pourrait être à revenu moindre.

Problèmes de santé, conciliation travail-vie personnelle et manque de mesures d'adaptation en milieu de travail

Les questions de santé peuvent avoir un effet important sur la participation au marché du travail et les décisions concernant la retraite. Elles peuvent en outre constituer un obstacle de taille à la décision de rester sur le marché du travail pour un nombre croissant de travailleurs âgés. Selon l'Enquête sur les travailleurs âgés, 69 % des personnes incapables de travailler ont signalé qu'elles retourneraient sur le marché du travail si leur santé s'améliorait (Statistique Canada, 2008). De plus, les personnes handicapées sont moins susceptibles que les autres d'être employées (Statistique Canada, 2012). À mesure que les gens vieillissent, la probabilité qu'ils aient une déficience ou une maladie chronique augmente.

Outre les problèmes de santé personnels, un conjoint ou un parent malade peut aussi avoir des répercussions sur les plans de retraite, forçant le travailleur à quitter plus tôt que prévu la population active pour devenir un aidant. En effet, de nombreux travailleurs âgés sont susceptibles de devoir assumer des responsabilités d'aidant naturel, ce qui les rend de plus en plus responsables de fonctions d'aidant naturel, ce qui influe parfois sur les engagements de travail. En 2012, plus du tiers de la population active canadienne offrait des soins informels à un membre de la famille ou à un ami; environ 1,6 million d'aidants ont pris un congé de travail; près de 600 000 ont réduit leurs heures de travail; 160 000 ont refusé d'avoir un emploi rémunéré et 390 000 ont quitté leur emploi pour fournir des soins. En outre, la plupart des aidants ont 45 ans et plus, et les femmes sont plus susceptibles de fournir davantage d'heures de soins par semaine (Groupe d'employeurs pour les aidants naturels, 2015).

Enfin, un certain nombre de travailleurs âgés seraient disposés à travailler plus longtemps si des modalités de travail flexibles (p. ex. horaire variable, travail à temps partiel, télétravail) et des mesures d'adaptation physiques (p. ex. postes de travail ergonomiques, transition vers des emplois moins exigeants) étaient disponibles. Cela permettrait de relever les défis particuliers mentionnés ci-dessus (c.-à-d. les problèmes de santé personnels et les responsabilités d'aidant naturel), ainsi que d'aider à

maintenir au sein de la population active les personnes qui ont une préférence personnelle pour ces régimes de travail. Malheureusement, de nombreux employeurs ne sont pas disposés à mettre en œuvre ces mesures d'adaptation en milieu de travail ou bien ne disposent pas des ressources nécessaires pour le faire.

Facteurs de dissuasion ou absence d'incitatifs à travailler dans le système de revenu de retraite

Certains éléments du système de revenu de retraite et des règles fiscales peuvent dissuader certains travailleurs âgés à demeurer sur le marché du travail. Par contre, on a beaucoup fait au Canada ces dernières années pour éliminer ces obstacles ou accroître les incitations à travailler. Par exemple, en 2008, l'exemption du Supplément de revenu garanti (SRG) a été portée à 3 500 $ afin d'éliminer les facteurs de dissuasion à travailler pour les aînés. Depuis 2013, les Canadiens ont la possibilité de reporter leur pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) au-delà de 65 ans et de toucher une pension mensuelle plus élevée à l'avenir. Une série de changements ont été apportés au Régime de pensions du Canada (RPC) entre 2011 et 2016 pour que les travailleurs âgés jouissent d'une marge de manœuvre accrue; le RPC permet maintenant aux gens de commencer à toucher leurs prestations de retraite avant l'âge de 65 ans sans pour autant arrêter de travailler et la nouvelle prestation après-retraite permet aux bénéficiaires du RPC âgés de moins de 70 ans qui n'ont pas cessé de travailler de continuer de cotiser au régime et d'accroître davantage le montant de leurs prestations de retraite à venir.

Cela dit, bien des personnes âgées ne sont pas pleinement au courant de l'ampleur des marges de manœuvre qu'offre actuellement le système de revenu de retraite du Canada.

Néanmoins, dans certaines circonstances, les travailleurs âgés sont encore assujettis à certaines dispositions du système de revenu de retraite qui peuvent les encourager à prendre leur retraite ou à réduire leurs heures de travail. Par exemple, certaines administrations et certains régimes de retraite privés ne permettent pas la retraite progressive (c.-à-d. toucher des prestations de retraite tout en continuant d'occuper un emploi), tandis que de nombreuses personnes âgées sont confrontées à des taux effectifs d'imposition marginaux élevés en raison des dispositions des pensions publiques (p. ex. impôt de récupération de la SV, récupération du SRG).

2. Initiatives internationales et pancanadiennes

De décembre 2016 à mai 2017, Emploi et Développement social Canada a mené de vastes recherches sur les politiques et programmes au Canada et à l'étranger (mettant l'accent sur des pays semblables au Canada comme les pays européens, l'Australie et les États-Unis), qui visaient à accroître la participation au marché du travail des personnes âgées, même si les initiatives avaient cessé d'être menées. Il importe de noter que seules les initiatives qui faisaient expressément mention des travailleurs âgés ont été incluses dans les recherches. Cela signifie que les initiatives d'emploi plus générales (p. ex. les centres d'emploi qui aident une personne en chômage à trouver un emploi) ont été exclues. Les personnes âgées ont été définies comme des personnes de 45 ans et plus.

Outre les recherches menées, Emploi et Développement social Canada a reçu des commentaires de la plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux et des intervenants pertinents au Canada. Ces intervenants (c.-à-d. employeurs, universitaires, organismes de défense d'intérêts et organisations non gouvernementales) ont été identifiés par les gouvernements provinciaux et territoriaux ou ont été choisis en fonction de travaux de consultation antérieurs d'Emploi et Développement social Canada. La recherche et les commentaires ont ensuite été passés en revue par des fonctionnaires fédéraux, provinciaux et territoriaux clés.

D'après les résultats des examens internationaux et pancanadiens, toutes les initiatives ont été regroupées en huit catégories :

1. Initiatives de sensibilisation
2. Incitatifs financiers
3. Santé et sécurité
4. Législation sur l'emploi
5. Système de revenu de retraite
6. Perfectionnement des compétences
7. Mesures d'adaptation en milieu de travail
8. Services d'emploi

Le chapitre 2 est divisé en huit sections qui portent chacune sur un type d'initiative (p. ex. la section 2.1 met l'accent sur les initiatives de sensibilisation). Chaque section commence par une description du type d'initiative, puis résume de façon générale ses tendances pancanadiennes et internationales.

Il est important de noter que le chapitre 2 ne met pas l'accent sur les pratiques exemplaires, mais sur la synthèse générale des pratiques pancanadiennes et internationales qui favorisent, soutiennent ou comptent accroître la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Le chapitre 3 présente les initiatives les plus prometteuses pour les travailleurs âgés du Canada.

2.1 Initiatives de sensibilisation

Description

Des initiatives de sensibilisation sont utilisées pour renseigner les employés, les employeurs, les syndicats, les associations d'employés et d'employeurs et la société générale sur les avantages qu'il y a à recruter et maintenir en poste des travailleurs âgés. Ces initiatives peuvent aussi aider les travailleurs âgés eux-mêmes à prendre conscience des forces et du potentiel qu'ils apportent à leurs propres emplois. Plus important encore, les initiatives de sensibilisation font obstacle à l'âgisme, qui constitue un obstacle important à l'avancement des travailleurs âgés et à leur participation au marché du travail. Les initiatives de sensibilisation prennent la forme de campagnes dans les médias ou les réseaux sociaux, d'un dialogue avec des partenaires sociaux (employeurs et syndicats), de groupes d'experts, de centres de recherche et de politiques, de sites Web d'information, de prix d'entreprise sur les « pratiques exemplaires en gestion de l'âge » et de renseignements ciblés aux employeurs.

Au Canada

En collaboration avec les provinces et les territoires, le gouvernement du Canada a financé de nombreux projets dans le cadre de *l'Initiative des projets pilotes pour les travailleurs âgés (IPPTA)* de 2003 à 2006, qui comprenait un certain nombre d'initiatives de sensibilisation menées principalement au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard. Bien qu'il soit difficile de mesurer l'incidence des initiatives de sensibilisation sur l'emploi, les enquêtes réalisées dans le cadre de ces projets de l'*IPPTA* ont révélé qu'ils ont réussi à sensibiliser les employeurs aux nombreux attributs positifs des travailleurs âgés.

Certaines provinces et certains territoires ont lancé des initiatives de sensibilisation pour les travailleurs âgés. En 2011, le gouvernement de l'Alberta a lancé son *Action Plan for Engaging the Mature Worker* (Plan d'action pour la mobilisation des travailleurs âgés), qui vise à mobiliser les employeurs, à soutenir les travailleurs âgés, à promouvoir le vieillissement actif et à favoriser un contexte stratégique visant à améliorer la participation des travailleurs âgés à la population active. Depuis, le gouvernement de l'Alberta a créé plusieurs ressources à l'intention des travailleurs âgés, dont une série de guides de gestion des ressources humaines pour les employeurs (p. ex. un guide de cheminement en milieu de carrière), des fiches-conseils et une publication pour les

conseillers en emploi. En 2017, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a lancé *SHIFT: Nova's Scotia's Action Plan for an Aging Population*, qui représente son plan exhaustif sur le vieillissement de la population prévoyant des mesures précises pour veiller à ce que les personnes âgées puissent demeurer branchées et participer à la vie sociale, économique et culturelle de la province. Le gouvernement de la Colombie-Britannique a élaboré la trousse *WorkBC Employer's Tool Kit*, qui est actuellement disponible sur le site Web de la province et qui renferme des outils et ressources à l'intention des entreprises pour les aider à attirer, maintenir en poste et mobiliser des employés âgés.

À l'international

Les gouvernements ont consacré beaucoup d'efforts et d'argent à l'élaboration d'initiatives de sensibilisation à l'échelle nationale qui font la promotion des avantages que présentent les travailleurs âgés pour les employeurs. Par exemple, depuis 2001, le ministère du Travail et des Pensions du Royaume-Uni a mené la campagne *Age Positive* et a travaillé directement avec les employeurs pour diffuser des pratiques exemplaires sur la gestion d'un effectif d'âges divers et sur les avantages qu'un tel effectif représente pour une entreprise. Depuis novembre 2011, des ressources *Age Positive* (« favorables à l'âge ») ont été regroupées dans un site Web central et comprennent une trousse d'outils de l'employeur pour les gestionnaires de travailleurs âgés, d'autres documents d'orientation sur l'emploi et le soutien aux travailleurs âgés, des recherches et des publications statistiques sur l'âge et l'emploi, ainsi qu'un *logo Age Positive* pour les employeurs, afin de signaler publiquement qu'ils encouragent les travailleurs âgés. L'Union européenne, la Finlande, l'Allemagne, l'Espagne, le Danemark et la Nouvelle-Zélande ont tous mis en œuvre des campagnes de sensibilisation similaires.

En Norvège, le gouvernement a nommé le *Centre pour la politique sur les aînés* tripartite en 2001 pour coordonner *une initiative nationale quinquennale sur les travailleurs âgés* qui a fait la promotion des avantages que présente l'embauche d'employés âgés. Depuis, le *Centre pour la politique sur les aînés* a constamment contribué à mobiliser les organisations des partenaires sociaux, à mener des campagnes, à réaliser des projets de recherche et de perfectionnement et à offrir des cours de formation. Selon certaines évaluations, le *Centre pour la politique sur les aînés* a été un moteur pour mettre la politique sur les aînés à l'ordre du jour du programme des médias nationaux et améliorer les perceptions que la population en général a tendance à entretenir au sujet des personnes âgées (Eurofound, 2013).

Les administrations des États américains du Missouri et du Vermont ainsi que le gouvernement de la Norvège ont également parrainé des prix et concours pour reconnaître les pratiques exemplaires de l'employeur à l'égard des travailleurs âgés et des marques de reconnaissance pour les travailleurs âgés. Ces concours permettent de sensibiliser les gens aux avantages d'embaucher des travailleurs âgés et d'encourager les employeurs à mettre en œuvre des initiatives qui soient mieux adaptées aux travailleurs âgés.

2.2 Incitatifs financiers

Description

L'âgisme manifesté par les employeurs ou les employés constitue un obstacle important auquel se heurtent les travailleurs âgés sur le marché du travail. Les employeurs pourraient être moins susceptibles de recruter des personnes âgées, assumant de façon erronée qu'elles sont inefficaces au travail. Ils ne veulent donc pas supporter les coûts liés à leur embauche. Les incitatifs financiers peuvent s'avérer un outil efficace pour atténuer les coûts liés à l'embauche pour les employeurs qui hésiteraient autrement à embaucher des travailleurs âgés.

Des incitatifs financiers peuvent être utilisés pour influencer à la fois l'offre et la demande de travailleurs âgés. Ils peuvent prendre la forme de suppléments de revenu, de subventions salariales, de crédits d'impôt, de subventions d'embauche ou de prêts à faible coût pour les employés ou les employeurs. Les suppléments de revenu et les subventions salariales sont habituellement des mesures temporaires qui s'étalent sur six à douze mois, alors que les crédits d'impôt, les subventions à l'embauche et les prêts à faible coût peuvent servir de mesures ponctuelles pour les employés ou les employeurs.

Selon certains ouvrages, même si les incitatifs financiers relancent l'emploi dans le groupe ciblé, les employeurs pourraient embaucher moins de personnes faisant partie de la main-d'œuvre en général, ce qui, au bout de compte, réduirait les gains nets enregistrés dans le domaine global de l'emploi (Hujer et coll., 2002; Bell et coll., 1999; Pilippon et coll., 2000). Cependant, une telle situation pourrait être attribuable à une mauvaise conception des incitatifs financiers, qui offrent aux employeurs des subventions trop généreuses. La conception stratégique de l'incitatif financier est donc un élément essentiel à la réussite.

Au Canada

Le Québec et l'Ontario ont utilisé des incitatifs financiers pour encourager la participation au marché du travail des personnes âgées. Le gouvernement du Québec offre une *subvention salariale* aux employeurs qui embauchent des chômeurs âgés de 55 ans et plus (ou de 50 ans et plus qui sont des bénéficiaires de l'aide financière de dernier recours), de l'aide financière aux travailleurs âgés récemment mis à pied (le *Programme de soutien du revenu pour les travailleurs âgés*) et un *crédit d'impôt* destiné aux travailleurs à revenu faible ou moyen de 63 ans et plus. Les subventions salariales et le crédit d'impôt sont actuellement disponibles au Québec, mais le Programme de soutien du revenu pour les travailleurs âgés a pris fin en 2013. En 2016, le gouvernement de l'Ontario a lancé le programme pilote de remboursement de la baisse des taux *Rate Drop Rebate*, qui prévoit des taux réduits sur les produits financiers aux propriétaires de petites et moyennes entreprises, lorsqu'ils s'engagent à embaucher des personnes confrontées des obstacles à l'emploi, comme les travailleurs âgés. Le gouvernement de l'Ontario a également mené l'*Initiative de maintien en poste du personnel infirmier chevronné*, qui subventionnait le salaire de membres du personnel infirmier âgés de 55 ans et plus afin que ces derniers consacrent une partie de leur temps de travail à des rôles de soins infirmiers moins exigeants (p. ex. mentorat de jeunes infirmières). Le financement a été distribué à des organismes publics et privés employant du personnel infirmier en fin de carrière au moyen d'un processus de demande annuel.

À l'international

La majorité des pays européens, les États-Unis, le Japon, la Corée du Sud, l'Argentine et l'Australie ont tous instauré des incitatifs financiers pour les employeurs qui embauchent des travailleurs âgés. L'embauche et les subventions salariales prévalent en Autriche, aux États-Unis, en France, en Allemagne, au Japon et en Finlande. En Autriche, le programme *Revenez* utilise des fonds de l'assurance-chômage pour offrir aux employeurs des subventions à l'embauche de travailleurs âgés de 45 ans et plus. Plusieurs évaluations ont souligné les effets positifs du programme *Revenez*, et une vérification a révélé que dans environ 65 % des cas, les employeurs ont gardé leurs employés une fois que la subvention n'était plus versée (Commission européenne, 2012). Le Japon a fait d'importants investissements dans les subventions salariales des travailleurs âgés à temps partiel. Par exemple, les *centres Silver Human Resource* (centres de placement de travailleurs âgés) au Japon coordonnent l'emploi de travailleurs à temps partiel âgés de 60 ans et plus avec des entreprises locales pour leurs besoins d'embauche. Le projet de l'Australie *Experience+ Corporate Champions* offre des fonds aux employeurs pour améliorer leurs pratiques en matière de ressources humaines en vue de recruter et de maintenir en poste des travailleurs âgés avec l'aide d'experts de l'industrie.

Des incitatifs financiers comme les primes salariales, les crédits d'impôt et le soutien du revenu visent à maintenir ou à accroître la demande et l'offre de travailleurs âgés sur le marché du travail. En 2007, la Suède a instauré un crédit d'impôt sur la masse salariale pour les entreprises qui embauchent des travailleurs âgés de plus de 65 ans (l'âge habituel de la pension). Le crédit a réduit le taux d'imposition sur la masse salariale d'environ 16 %, jusqu'à un maximum de 30 000 SEK (environ 4 500 $ CAN) annuellement. Le crédit d'impôt a augmenté avec succès les taux d'emploi des 65 ans et plus de 1,5 point de pourcentage (Laun, 2012). En Belgique, depuis 2009, les chômeurs âgés (50 ans et plus) qui retournent au travail sont admissibles à une prime salariale entièrement payée par le gouvernement. La prime, qui s'élève à 194 € (environ 288 $ CAN) par mois, est habituellement payée pendant un an, mais peut être prolongée jusqu'à la fin de la vie professionnelle d'une personne si elle compte 20 années d'expérience de travail. Autrement, son paiement est limité à trois ans et le montant diminue d'une année à l'autre. *Le Fonds d'expérience professionnelle* de Belgique verse des subventions (en moyenne 17 716 €, soit 24 500 $ CAN par subvention en 2010) pour les projets d'entreprises qui visent à améliorer les conditions de travail des employés de 45 ans et plus.

Dans l'ensemble de l'Europe, les personnes âgées, et en particulier les retraités, ont un accès moindre au crédit (Réseau européen de la microfinance, 2012). Les pays européens fournissent un soutien financier sous forme de prêts commerciaux non traditionnels aux personnes âgées qui souhaitent devenir ou qui sont déjà des travailleurs autonomes, mais qui ont souvent un accès limité à l'emprunt par les voies bancaires officielles. Les microprêts sont des prêts consentis en petites sommes, dont les taux d'intérêt sont généralement faibles, aux emprunteurs qui n'ont pas de dossier de crédit adéquat ou vérifiable. Des exemples de micro-financement à des travailleurs autonomes âgés sont disponibles en France, au Portugal, en Roumanie, en Suisse, en Grèce et en Italie.

2.3 Santé et sécurité

Description

À mesure que les travailleurs vieillissent, leur probabilité de contracter une maladie physique ou mentale augmente, ce qui accroît l'importance de la santé et de la sécurité au travail. Cela est particulièrement vrai pour les travailleurs âgés occupant des postes plus exigeants sur le plan physique (p. ex. les métiers, les professions de soins de santé). En 2016, la maladie ou l'incapacité était la raison la plus indiquée par les Canadiens âgés (55 ans et plus) pour avoir quitté un emploi l'année précédente. Ainsi, les problèmes de santé des personnes âgées sont fortement liés à leur participation au marché du travail.

Les initiatives en matière de santé et sécurité peuvent être mises en œuvre au moyen d'un ensemble diversifié d'outils stratégiques, y compris la législation, les campagnes de sensibilisation, les services ou la formation en santé et les programmes de retour au travail.

Au Canada

Au Canada, la législation en matière de santé et de sécurité au travail est promulguée et mise en vigueur par les provinces, les territoires et le gouvernement fédéral, qui précisent les droits et responsabilités généraux de l'employeur, du superviseur et du travailleur. Règle générale, toutes les administrations ont les mêmes éléments de base, comme des lois sur la santé et la sécurité, des organes de règlement des différends en milieu de travail et des commissions des accidents du travail agencées de programmes de retour au travail. Le *Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail* est un organisme public du gouvernement fédéral régi par un conseil tripartite (représentant le gouvernement, les employeurs et le travail) qui fournit de façon volontaire des renseignements, de la formation, des activités éducatives et des systèmes et solutions de gestion appuyant les programmes en matière de santé, de sécurité et de mieux-être dans l'ensemble du Canada. Une section de son site Web est réservée aux travailleurs âgés et offre des ressources spécifiques aux organisations, dont des fiches d'information, des cours, des affiches, des balados, des articles promotionnels et des webinaires. Plusieurs provinces, dont la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, l'Ontario et l'Alberta, ont lancé des stratégies pour les aînés et les travailleurs âgés qui soulignent également l'importance du vieillissement actif et de la vie saine.

À l'international

Afin de composer avec le nombre croissant d'employés éprouvant des problèmes de santé, des programmes de formation pour l'évaluation et la gestion des risques liés à la santé et à la sécurité ont été utilisés au Danemark, en Finlande, aux États-Unis et en Australie. Le programme de formation de la Finlande faisait partie du *projet Masto* de 2008 à 2011 et a été mis en œuvre dans le cadre d'ateliers à grande échelle pour les employeurs sur la façon d'utiliser les systèmes d'intervention précoce pour tous les groupes d'âge à risque de maladie mentale. Le *Fonds de prévention* du Danemark a également enseigné la façon de déterminer les risques en matière de santé et de sécurité dans tous les groupes d'âge, mais sa mise en œuvre a été d'une moindre envergure.

En effet, celle-ci ciblait les industries caractérisées par des taux d'attrition et d'épuisement professionnel élevés. Le programme danois, qui a débuté en 2012, a utilisé des « trousses d'auto-assistance à la prévention », lesquelles consistaient en des outils d'information et de dialogue à l'intention des gestionnaires et des employés. *La Work Health and Safety Strategy 2012-2022* (stratégie de santé et sécurité au travail) de l'Australie a produit des ressources éducatives pour les employeurs, les travailleurs et les comités de sécurité afin de les sensibiliser aux besoins des travailleurs âgés en matière de santé et de sécurité.

L'Autriche, la Suède et le Royaume-Uni ont créé des programmes gouvernementaux conçus pour fournir une aide financière ou consultative afin de permettre aux personnes de retourner au travail après la maladie. Les services de consultation peuvent être médicaux ou liés au mode de vie, et peuvent être utilisés pour évaluer l'état de préparation et la capacité d'une personne de retourner au travail. Par exemple, le programme de retour au travail de l'Autriche, *Fit2work*, offre des services consultatifs gratuits, comme des examens médicaux, des conseils sur la formation, une évaluation du travail actuel et des situations de santé, ainsi que l'encadrement individuel. Une évaluation a permis de constater que le programme d'ajustement du programme *Fit2work* avait un résultat positif, car environ 40 % des clients sans emploi des programmes avaient réintégré le marché du travail (Jagsch, 2015). *La chaîne de réadaptation du Service de l'emploi public* de la Suède est semblable au programme d'adaptation *Fit2work*, mais l'agence de placement du gouvernement fournit des services d'évaluation pour déterminer si un employé peut effectuer son travail actuel, si la modification des tâches de son emploi actuel est possible et si d'autres possibilités d'emploi sont offertes. Ces mesures sont prises au cours d'une année pour permettre à une personne de guérir et, dans les cas où la santé ne s'améliore pas, les travailleurs obtiennent une pension d'invalidité et sont retirés de la population active de façon permanente. En plus d'un programme de retour au travail, la Suède a également utilisé des incitatifs financiers pour cibler les personnes qui ont commencé à toucher des prestations d'invalidité avant 2008 en leur donnant 45 000 SEK (environ 6 800 $ CAN) par année pour la formation, le transport et les frais de subsistance liés au travail, si elles reprennent le travail.

Certaines entreprises privées ont commencé à offrir des services de santé au travail associés à l'aide aux travailleurs âgés qui comprennent des améliorations ergonomiques, des services de conditionnement physique subventionnés, des conseils en matière de mode de vie, des conseils en santé mentale et des consultations auprès d'experts médicaux (pour aider à déterminer les soutiens nécessaires pour maintenir la productivité). L'amélioration ergonomique chez *Safematic ltée*, une société de fabrication finlandaise, a permis de réduire les congés de maladie, et l'entreprise a été reconnue pour son comportement progressiste envers le bien-être de ses travailleurs (La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1998).

2.4 Législation sur l'emploi

Description

Les travailleurs âgés font face à des obstacles uniques au sein de la population active, dont la discrimination selon l'âge. Selon une enquête menée en 2012 par *Ceridian* et *l'Association canadienne des personnes retraitées*, environ 40 % des travailleurs âgés estiment qu'ils ont moins de possibilités en milieu de travail en raison de leur âge et 17 % ont déclaré souffrir de discrimination en raison de l'âge dans leur lieu de travail. La législation peut être un outil stratégique utile pour lutter contre la discrimination selon l'âge et promouvoir la participation des personnes âgées au marché du travail.

Au Canada

Il est possible d'assortir la législation de règlements, de codes de pratiques volontaires, de programmes d'action positive ou de conventions collectives. Au Canada, les lois provinciales et territoriales sur l'emploi s'appliquent à environ 90 % de la population active canadienne, alors que 10 % sont sous réglementation fédérale (p. ex. transport interprovincial ou international, service postal, services bancaires). Les provinces et les territoires établissent et appliquent leurs propres normes en matière d'emploi et de droits de la personne et le gouvernement fédéral a adopté et respecte le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Chaque administration a une loi sur les droits de la personne qui interdit la discrimination fondée sur l'âge. En outre, les dispositions interdisant la discrimination selon l'âge reposent sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution canadienne et s'applique à toutes les administrations et entités gouvernementales.

En raison des changements survenus dans la nature du travail, le gouvernement fédéral et plusieurs provinces ont réexaminé ou réexaminent à l'heure actuelle leur législation sur l'emploi pour s'assurer qu'elle respecte les réalités actuelles du travail. Dans le budget de 2017, le gouvernement fédéral a proposé de modifier le *Code canadien du travail* de manière à conférer aux travailleurs assujettis à la réglementation fédérale le droit de demander des modalités de travail plus flexibles, par exemple des heures souples d'arrivée au travail et de départ, la capacité de travailler à domicile et de nouveaux congés non payés pour mieux concilier le travail et les responsabilités familiales. En juin 2017, le gouvernement de l'Ontario a déposé le projet de loi 148, qui proposait de modifier de façon substantielle la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de la province.

Ces modifications devaient augmenter le salaire minimum, faire en sorte que les travailleurs à temps partiel, temporaires, occasionnels et saisonniers touchent le même salaire horaire que les employés à temps plein faisant le même travail et que tous les travailleurs aient droit à 10 jours de congés personnels en cas d'urgence (y compris deux jours payés), et renforcer l'application des lois en matière d'emploi, autant de mesures susceptibles d'aider à attirer ou à maintenir en poste des travailleurs âgés.

À l'international

De nombreux pays ont adopté des lois interdisant explicitement la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi, que ce soit à l'embauche, pour dispenser de la formation, lors d'une promotion ou dans les tâches exécutées. Certains pays ont également adopté des mesures législatives pour protéger les travailleurs âgés dans des situations de mises à pied. En Belgique, depuis 2013, toutes les entreprises comptant 20 employés ou plus doivent inclure dans leurs conventions collectives des plans d'action pour l'emploi de personnes de 45 ans et plus. Le plan peut comporter diverses obligations, comme le recrutement d'un certain nombre d'employés âgés, l'élaboration de plans de carrière et la gestion de carrière, la mobilité de l'emploi à l'interne et la rotation des tâches. En Suède et en Lettonie, la loi exige que les travailleurs ayant moins d'ancienneté (qui ne sont habituellement pas des travailleurs âgés) soient mis en disponibilité en premier dans les cas de congédiement collectif. En Allemagne et en Belgique, les travailleurs âgés ont la priorité pour les nouvelles possibilités d'emploi avec le même employeur, s'il reprend l'embauche à la suite d'un licenciement collectif. La Corée du Sud a adopté une loi d'action positive visant à désigner 77 professions pour lesquelles une priorité d'embauche est expressément prévue pour les travailleurs âgés. Les entreprises en Corée du Sud doivent aussi s'assurer qu'au moins 3 % de leurs travailleurs sont âgés de 55 ans et plus. Ces initiatives réduisent la probabilité que les travailleurs âgés soient mis à pied ou augmentent leur probabilité d'être réembauchés dans l'éventualité où ils seraient mis en disponibilité.

Toutefois, il faut mentionner que la législation en matière de protection des travailleurs âgés peut avoir parfois des conséquences néfastes. Elle pourrait nuire à la capacité des employeurs de conserver leurs éléments les plus précieux, qui ne sont pas nécessairement des travailleurs âgés, à la suite de mises à pied. Certains peuvent se demander pourquoi la priorité est accordée aux travailleurs âgés et non aux membres d'autres groupes qui éprouvent également des difficultés sur le marché du travail, comme les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les immigrants récents, les Autochtones ou les membres de minorité visible. Également, la législation protectrice pourrait produire les effets contraires et dissuader les entreprises d'embaucher des travailleurs âgés.

Par exemple, de 1987 à 2008, la France a eu la contribution *Delalande*, une taxe que les employeurs ayant licencié des employés de plus de 50 ans devaient payer pour contribuer au régime d'assurance-chômage, le montant de cette taxe étant proportionnel au salaire brut du travailleur. L'incidence de cette taxe sur les mises à pied n'a pas été clairement établie, mais elle a réduit de 25 % les chances d'embauche d'un travailleur âgé (Behaghel, Crépon et Sédillot, 2005).

2.5 Système de revenu de retraite

Description

Le système de revenu de retraite peut avoir des répercussions sur les décisions relatives à la retraite et sur la question de savoir si les travailleurs âgés demeurent au sein de la population active ou en sortent. Les choix individuels des personnes sur le marché du travail peuvent varier en fonction de la nature des dispositions du système de revenu de retraite et de leur propre situation financière.

Au Canada

Le système de revenu de retraite canadien repose sur trois piliers : la *Sécurité de la vieillesse* (SV), le *Supplément de revenu garanti (SRG)*, le *Régime de pensions du Canada* (RPC) et au Québec le *Régime des rentes du Québec* (RRQ), ainsi que les régimes privés d'épargne et de retraite. Le programme de la SV est le premier pilier du système de revenu de retraite et son objectif est d'assurer un revenu minimum aux aînés et d'atténuer les perturbations du revenu à la retraite. Il s'agit d'un programme quasi universel non contributif et fondé sur la résidence qui est financé à même les recettes fiscales générales et qui comprend les prestations de SV, le SRG pour les aînés à faible revenu et les allocations pour époux ou conjoint de fait ou pour les survivants à faible revenu. Le RPC/RRQ est le deuxième pilier du système de revenu de retraite du Canada et fournit aux cotisants et à leur famille un remplacement partiel des gains en cas de retraite, d'invalidité ou de décès. Le troisième pilier du système de revenu de retraite est la participation volontaire des employeurs et des syndicats à des régimes de pension et de retraite, ainsi que les épargnes personnelles (y compris les régimes enregistrés d'épargne-retraite et les comptes d'épargne libre d'impôt). Au cours de la dernière décennie, le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et les territoires, a pris d'importantes mesures en vue de réviser le système de revenu de retraite afin de tenir compte du prolongement de la vie professionnelle et des transitions graduelles de l'emploi à la retraite.

Le RPC a été réformé entre 2011 et en 2016 afin d'offrir une plus grande marge de manœuvre aux travailleurs âgés, surtout ceux qui cherchent à combiner revenu d'emploi et prestations de retraite. Les ajustements actuariels ont été rééquilibrés pour faire en sorte que les personnes ayant commencé à toucher une pension de retraite anticipée (c.-à-d. entre 60 et 64 ans) connaissent une réduction plus importante du montant de leur pension et que celles qui commencent plus tard à toucher leurs prestations de retraite (c.-à-d. après 65 ans, jusqu'à l'âge de 70 ans) connaissent une augmentation plus importante du montant de leurs prestations[17]. Le critère de cessation du travail a également été éliminé pour permettre aux travailleurs de commencer à toucher leur pension de retraite dès l'âge de 60 ans sans devoir cesser de travailler ou réduire leurs gains. En outre, la prestation après-retraite a été créée pour permettre aux bénéficiaires actifs de la pension de retraite de continuer à cotiser pour augmenter davantage leur revenu de retraite.

En 2016, le gouvernement fédéral et les provinces et territoires ont accepté d'améliorer le remplacement du revenu compris dans le RPC. En 2019, l'amélioration apportée au RPC commencera à être mise en œuvre progressivement, et finira par remplacer un tiers du revenu moyen de carrière d'un travailleur, comparativement à un quart. Le maximum de gains couvert par le RPC augmentera également graduellement de 14 % d'ici 2025. Les travailleurs devront y contribuer pendant une période de 40 ans afin d'avoir droit à la totalité de cette amélioration. Les personnes contribuant pendant moins de temps (p. ex. les travailleurs âgés) recevront des prestations partielles tirées de cette amélioration.

Des changements ont également été apportés au programme de la SV et du SRG pour offrir plus de souplesse et de choix; depuis 2013, les particuliers peuvent reporter leur pension de la SV pendant une période maximale de cinq ans et recevoir en contrepartie un montant mensuel plus élevé.

En outre, en 2008, l'exemption relative aux gains du SRG est passée de 500 $ à 3 500 $ par année, ce qui permet aux aînés à faible revenu qui travaillent de conserver une plus grande part de leurs prestations du SRG avant que la réduction des prestations ne s'applique.

Les règles fiscales ont été modifiées pour permettre des ententes de retraite progressive en vertu de certains régimes de retraite privés, ce qui permet aux particuliers de toucher une pension partielle tout en continuant d'accumuler d'autres prestations de retraite en vertu de leur régime de pension d'employeur.

[17] La pension est maintenant réduite de façon permanente de 0,6 % pour chaque mois où elle est reçue avant l'âge de 65 ans, et elle est augmentée de façon permanente de 0,7 % pour chaque mois après 65 ans qu'un cotisant âgé de 65 retarde la réception de ses prestations de retraite. Cela signifie qu'une pension touchée à 60 ans est de 36 % inférieure à ce qu'elle aurait été si elle était prise à 65 ans, tandis qu'une pension prise à 70 ans est supérieure de 42 % à ce qu'elle aurait été si elle avait été touchée à 65 ans. Ces facteurs actuariels sont neutres en ce qui concerne le régime (mais pas nécessairement neutres pour chaque personne).

En 2011, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code canadien du travail* ont été modifiés pour éliminer la retraite obligatoire pour les employés sous réglementation fédérale, afin que les Canadiens âgés qui souhaitent continuer de travailler plus longtemps puissent faire ce choix.

À l'international

La plupart des pays européens ont progressivement augmenté l'âge auquel les personnes peuvent avoir accès à des pensions publiques de retraite principalement pour assurer la viabilité financière. La Finlande, le Danemark, la Grèce, l'Italie, le Portugal et la Slovaquie ont pris des mesures pour relier les pensions et l'espérance de vie dans leur système de revenu de retraite. Des régimes de retraite partielle[18] sont en place dans plus de la moitié des États membres de l'Union européenne, ainsi que dans plusieurs autres pays du monde. De nombreux pays ont instauré des rajustements actuariels, ce qui signifie la réduction des prestations de retraite pour la retraite anticipée et l'augmentation des prestations de retraite pour la retraite tardive. Par exemple, au Danemark, les pensions de retraite peuvent être reportées pendant une période maximale de dix ans, et les prestations de pension augmentent selon le principe de la comptabilité d'exercice pour chaque année d'admissibilité à la pension de vieillesse prévue par la loi.

Certains gouvernements offrent même des incitatifs financiers aux travailleurs qui atteignent l'âge de la pension de l'État. Au Royaume-Uni, une fois l'âge de la pension d'État atteint, si une personne travaille et reporte sa pension, elle augmente ses prestations de base de 10,4 % pour chaque année de report. Il en résulte qu'une personne sur dix qui atteint l'âge de la retraite d'État au Royaume-Uni retarde sa retraite (Saga Investment Services, 2016). Depuis 2007, la Belgique a accordé des primes de pension aux travailleurs qui continuent de travailler au-delà de 62 ans ou au-delà de 44 ans de cotisations. Les primes sont progressives, alors que ceux qui travaillent plus longtemps reçoivent davantage, soit une prime allant de 1,5 € (2,10 $ CAN) à 2,5 € (3,50 $ CAN) par jour.

[18] Les régimes de retraite partielle remplacent une partie de la perte de revenu attribuable à la réduction des heures de travail, au moyen d'une pension ou de prestations partielles. La compensation (partielle) de la perte de salaire attribuable à la réduction des heures peut être financée à partir de fonds publics et de contributions de l'employeur ou par les employés eux-mêmes au moyen de régimes d'épargne ou d'une réduction de leurs droits de pension futurs.

De nombreux gouvernements ont resserré le lien entre les prestations de retraite publiques et les cotisations versées, et ont donc délaissé des régimes traditionnels de retraite à prestations déterminées. Ce faisant, les gouvernements sont en mesure de réduire le fardeau financier des pensions de l'État et d'inciter simultanément les particuliers à travailler plus longtemps. La Suède, l'Italie, la Norvège, la Pologne et la Grèce ont remplacé leurs régimes à prestations déterminées par des régimes à cotisations théoriques[19], tandis que d'autres pays, comme le Mexique, le Chili, l'Australie et la Norvège, ont réduit la taille de leurs régimes publics à prestations déterminées et renforcé le rôle des régimes de retraite privés.

Une poignée de pays ont révisé d'autres programmes de prestations pour atteindre des objectifs similaires. L'Allemagne et les Pays-Bas ont tous deux resserré les critères d'admissibilité de leurs régimes de prestations d'assurance-chômage pour éviter que les travailleurs âgés quittent le marché du travail de façon précoce.

2.6 Perfectionnement des compétences

Description

Dans l'économie de plus en plus concurrentielle et mondialisée d'aujourd'hui, alimentée par des perturbations technologiques, il est essentiel que tous les travailleurs maintiennent et perfectionnent leurs compétences. Certaines études ont montré que les travailleurs âgés sont parfois plus lents, moins efficaces et plus hétérogènes que les jeunes dans l'acquisition de nouvelles compétences (Picchio, 2015). Parallèlement, compte tenu des taux de roulement souvent plus élevés chez les jeunes travailleurs, le rendement des investissements des employeurs dans la formation des travailleurs âgés peut être équivalent ou même supérieur à celui des travailleurs plus jeunes (Lowe, 2011). En outre, le perfectionnement des compétences augmente la productivité des travailleurs âgés et peut avoir des retombées positives sur les jeunes (Gobel et Zwick, 2010).

Les programmes de perfectionnement des compétences, en coordination avec les fournisseurs de services d'éducation, pourraient être offerts au moyen de congés de formation prévus par la loi, de modules de formation en ligne, de bons de formation aux travailleurs âgés et de subventions ou de fonds pour les employeurs.

[19] Un régime de cotisations théoriques est conçu pour imiter un régime à cotisations déterminées, où la pension dépend des cotisations et du rendement des placements. Les cotisations de retraite sont suivies dans des comptes qui génèrent un taux de rendement. Toutefois, dans les régimes à cotisations théoriques, le rendement des cotisations acquises est un montant théorique, établi par le gouvernement, et non le produit du rendement des placements sur les marchés.

Au Canada

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) du gouvernement du Canada, qui s'est déroulée de 2006 à 2017, était une initiative fédérale-provinciale-territoriale à frais partagés conçue pour aider les chômeurs âgés vivant dans de petites collectivités vulnérables de 250 000 personnes et moins à réintégrer la population active. L'ICTA a offert des programmes de perfectionnement des compétences aux travailleurs âgés de chaque province et territoire, selon leurs besoins régionaux. Par exemple, à Terre-Neuve-et-Labrador et dans les Territoires du Nord-Ouest, les projets de l'ICTA misaient beaucoup sur le perfectionnement des compétences des travailleurs de l'industrie du tourisme. Un programme de l'ICTA au Nunavut a été conçu pour aider les aînés locaux à perfectionner les compétences nécessaires pour participer à l'économie du secteur du patrimoine local et pour rétablir le rôle traditionnel des aînés en tant qu'enseignants de de savoir culturel, de compétences et de langues pour les jeunes générations.

Les provinces et les territoires ont une marge de manœuvre grâce à d'autres ententes de transfert relatives au marché du travail pour concevoir et exécuter des programmes à l'intention des travailleurs âgés, y compris des projets similaires à l'ancienne Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Selon la disponibilité des clients, cela pourrait inclure des programmes pour les travailleurs âgés financés par les Ententes sur le développement du marché du travail, les Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi et les Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées. Dans le budget de 2017, le gouvernement fédéral a annoncé que de nouvelles Ententes sur le développement de la main-d'œuvre seront regroupées et remplaceront les Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi et les Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées ainsi que l'ancienne Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Les Ententes sur le développement de la main-d'œuvre proposées donneront aux provinces et aux territoires la souplesse et les fonds supplémentaires requis pour concevoir et exécuter des programmes qui répondent à leurs besoins sur le marché du travail local, notamment des programmes pour les travailleurs âgés.

Dans le budget de 2017, le gouvernement fédéral a proposé également des investissements afin d'aider un nombre accru de chômeurs canadiens à obtenir la formation dont ils ont besoin pour s'adapter au marché du travail en évolution. À compter de l'automne de 2018, le gouvernement du Canada fera un meilleur usage des assouplissements que prévoit déjà le régime d'assurance-emploi et qui permettent aux prestataires de suivre une formation autofinancée à temps plein et de maintenir leur situation de prestataires de l'assurance-emploi. Ces mesures d'assouplissement signifieraient que les adultes qui perdent un emploi après plusieurs années sur le marché du travail pourraient retourner aux études et obtenir la formation dont ils ont besoin pour trouver un nouvel emploi – sans craindre de perdre leurs prestations d'assurance-emploi.

Le système d'études postsecondaires canadien est composé d'établissements publics et d'établissements privés. Si tous les établissements ont fait des efforts pour revoir la conception de leurs programmes de manière que ceux-ci soient plus souples pour les personnes qui sont incapables d'étudier à temps plein ou non disposées à le faire, les établissements privés ont axé leurs efforts plus particulièrement dans ce domaine car leur clientèle est essentiellement composée de personnes qui retournent aux études après un passage sur le marché du travail.

Le gouvernement a annoncé, dans le budget fédéral de 2017, des mesures destinées à aider les adultes qui souhaitent retourner aux études après avoir passé plusieurs années sur le marché du travail, notamment en élargissant l'admissibilité à des subventions et à des prêts fédéraux aux étudiants à temps partiel et aux étudiants ayant des personnes à charge, et en mettant sur pied un projet pilote de trois ans afin de mettre à l'essai de nouvelles manières de faciliter l'accès des apprenants adultes à des prêts et des subventions d'études canadiens. Ces mesures s'appuient sur de vastes changements annoncés dans le budget fédéral de 2016, notamment pour rendre les études postsecondaires plus abordables grâce à des subventions aux étudiants à temps plein plus généreuses et pour faire en sorte que les étudiants qui travaillent pendant leurs études ou qui sont propriétaires d'une maison ou d'autres biens demeurent admissibles à cette aide financière.

Le gouvernement a également reconnu dans le budget fédéral de 2017 qu'il faut trouver de nouveaux moyens de combler les lacunes en matière de compétences et d'encourager l'apprentissage continu tout au long de la vie professionnelle des Canadiens. Le gouvernement du Canada a promis de consacrer 225 millions de dollars, sur quatre ans à compter de 2018-2019, à la création d'une nouvelle organisation destinée à soutenir le perfectionnement et l'évaluation des compétences par les moyens suivants : déterminer les compétences dont les employeurs canadiens ont besoin, explorer des moyens nouveaux et novateurs de perfectionner les compétences, et échanger des informations afin de guider les investissements et les programmes à venir en matière de compétences. Ces efforts seront déployés en partenariat avec les provinces et les territoires, le secteur privé, les établissements d'enseignement et les organisations sans but lucratif, compte tenu de la rationalisation des ententes de transfert relatives au marché du travail, et stimuleront la formation axée sur l'acquisition de compétences ainsi que les soutiens à l'emploi pour les Canadiens en chômage et sous-employés, y compris pour les travailleurs âgés.

À l'international

Très peu de programmes de perfectionnement des compétences pour les personnes sans emploi sont axés sur les travailleurs âgés. En ce qui a trait à la formation en cours d'emploi, le programme allemand *WeGebAU*, établi en 2006, vise à accroître la participation des travailleurs non qualifiés et des travailleurs de plus de 45 ans sur le marché du travail. Ce programme vise exclusivement les entreprises comptant moins de 250 employés, offrant pour les employés des bons de formation qui remboursent 75 % de leurs coûts de formation (les autres coûts étant assumés par l'employé/l'employeur). Le programme Noste de la Finlande a été mis en œuvre de 2003 à 2009 et a mis l'accent sur la sensibilisation pour former les travailleurs âgés, qu'ils soient sans emploi ou employés, pour les aider à trouver un emploi ou prévenir la perte d'emploi à l'avenir. En 2014, la Pologne a créé un Fonds national de formation qui couvrait 80 % des coûts de formation des employés de 45 ans et plus. Les entreprises qui comptent moins de 10 employés sont admissibles à une pleine compensation de 100 %.

Les fournisseurs de services d'enseignement peuvent être des partenaires précieux dans les initiatives de formation parce qu'ils comprennent bien la logistique de la formation et les besoins des stagiaires et des employeurs. Aux États-Unis, *l'Initiative Plus 50* est un projet visant à établir des repères et à mettre en valeur les programmes les plus récents et les plus novateurs dans les collèges communautaires qui mobilisent les apprenants de 50 ans et plus. Organisé par l'American Association of Community Colleges, *l'Initiative Plus 50* investit dans des collèges communautaires afin de créer ou d'élargir des programmes sur le campus qui mobilisent la population étudiante de 50 ans et plus, en mettant l'accent sur la formation de la main-d'œuvre et la préparation à de nouvelles carrières. De plus, aux États-Unis, avec l'appui du Department of Labor américain, le Conseil national sur le vieillissement, qui travaille au sein du Paraprofessional Healthcare Institute, a élaboré un programme de formation des travailleurs de soins directs pour former les personnes âgées comme travailleurs à domicile dans plusieurs régions du New Jersey, de la Pennsylvanie et de New York. Le programme des soins à domicile a formé 424 apprenants âgés et en a placé avec succès 218 dans des postes non subventionnés, à titre de travailleurs de la santé communautaire (Heidkamp, Mabe et DeGraaf, 2012).

Le concept de l'apprentissage continu est de plus en plus populaire, particulièrement auprès des gouvernements et des employeurs européens. L'Union européenne a réalisé de 2007 à 2013 son *Programme d'encouragement à l'éducation permanente*, qui a favorisé des activités d'apprentissage continu parmi les États membres de l'Union européenne et financé l'expansion des établissements d'enseignement pour adultes.

De nombreux pays du monde entier ont reconnu que même les travailleurs qualifiés ont besoin de renseignements sur le cheminement de carrière. Des pays comme la Norvège, la Grande-Bretagne et l'Autriche ont élaboré des *stratégies nationales sur les compétences* en collaboration avec les employeurs et l'industrie pour veiller à ce que leurs citoyens reçoivent de l'information sur le marché du travail propre aux différentes industries.

2.7 Mesures d'adaptation en milieu de travail

Description

À mesure que les travailleurs vieillissent, leurs capacités à exécuter certaines tâches, ou leur volonté à le faire, peuvent changer en raison d'une santé déclinante, de conditions de travail de plus en plus exigeantes, de préférences personnelles (p. ex. transition à la retraite) ou de la nécessité de prendre soin d'un parent malade. L'Enquête sur les travailleurs âgés et les consultations menées par Emploi et Développement social Canada en 2009-2010 ont révélé qu'environ les deux tiers des travailleurs âgés étaient prêts à travailler plus longtemps si des horaires variables (p. ex. les heures de travail flexibles et le télétravail) et des accommodements physiques (p. ex. les postes de travail ergonomiques) étaient offerts (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2011). Par conséquent, les initiatives pour travailleurs âgés fondées sur les mesures d'adaptation en milieu de travail sont essentielles au succès du milieu de travail.

Les mesures d'adaptation (ou accommodements) en milieu de travail consistent en des modalités de travail flexibles (p. ex. télétravail, travail à temps partiel, horaire variable, congés supplémentaires) et à la modification de l'environnement de travail ou des tâches. Bien que tous les travailleurs au Canada puissent demander des conditions de travail souples et des mesures d'adaptation physiques en vertu des droits de la personne, le secteur public et le secteur privé ont aussi mis en œuvre des mesures d'adaptation en milieu de travail dans le cadre de politiques et de programmes offerts aux travailleurs afin qu'ils puissent maintenir leur participation à la population active. La majorité de ces mesures d'adaptation en milieu de travail visent à maintenir et à accroître l'offre de travailleurs âgés sur le marché du travail. Certains employeurs ont cité les accommodements en milieu de travail comme étant un fardeau administratif et décisionnel plus important, mais de nombreuses études et résultats d'enquête ont démontré à maintes reprises que les avantages positifs du roulement réduit des employés et de la satisfaction accrue des employés l'emportaient largement sur les aspects négatifs (Danziger & Boots, 2008; Gobel & Thomas, 2010).

Au Canada

Les gouvernements de la Saskatchewan, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta ont publié à l'intention des employeurs des guides présentant des solutions et des stratégies sur la façon d'apporter des accommodements pour les travailleurs âgés. Dans le budget de 2017, le gouvernement fédéral a proposé des modifications au *Code canadien du travail* afin de donner aux travailleurs sous réglementation fédérale le droit de demander des régimes de travail flexibles de leur employeur, par exemple, des heures souples d'arrivée au travail et de départ et la capacité de travailler à domicile, en plus des nouveaux congés non payés pour mieux concilier travail et exigences familiales. Au mois de juin 2017, le gouvernement de l'Ontario a proposé une loi énonçant plusieurs nouvelles dispositions relatives à l'établissement des horaires à l'intention des employés, dont le droit de demander des changements à l'horaire ou au lieu de travail après trois mois d'emploi.

Malgré certaines initiatives publiques, les progrès au chapitre des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les travailleurs âgés ont été principalement réalisés par les employeurs au Canada. Un exemple digne de mention est la *Bethany Care Society* (BCS), un organisme sans but lucratif de l'Alberta qui, le premier, a mené un sondage auprès des employés pour cerner les problèmes liés aux taux de roulement de ses employés de plus de 50 ans. En réponse aux conclusions de l'enquête, la BCS a offert aux employés des modalités de travail plus souples et des ensembles de prestations attrayants qui comprenaient jusqu'à 18 jours de congé de maladie, trois semaines de vacances, de nouvelles possibilités de mentorat et un minimum de trois jours de congé/horaire variable par année (Rapport des ministres fédéral/provinciaux/territoriaux responsables des aînés, 2012). Dans le but de conserver ses plus anciens préposés à l'entretien ménager, l'hôtel *Fairmont Waterfront de Vancouver* a offert des séances d'information sur les activités de mieux-être et des outils de travail modifiés qui ont facilité le travail pour les employés souffrant d'arthrite.

Divers intervenants, dont les gouvernements, des organismes de défense des droits et des organisations non gouvernementales, ont souligné l'absence de mesures d'adaptation au lieu de travail et ont dit craindre que de nombreux employeurs ne reconnaissent pas les avantages que présentent ces mesures d'adaptation pour les employés.

À l'international

Les gouvernements du monde entier ont fait l'expérience de diverses initiatives axées sur les mesures d'adaptation en milieu de travail. Dans de nombreux pays européens, de telles mesures en milieu de travail sont obligatoires, soit légalement soit en vertu des conventions collectives. Depuis 2008, tous les employés norvégiens ont légalement le droit de réduire leurs heures de travail après 62 ans. En Belgique, les employés du secteur privé et du secteur public sont légalement autorisés à prendre des interruptions de carrière appelées crédits de temps *(ortijdskrediet)*. Le principe de base de cette mesure est que les employés peuvent cesser de travailler ou réduire le temps de travail pendant une certaine période et dans certaines conditions (c.-à-d. travailler pendant au moins un an pour l'employeur), sans que leur emploi soit menacé pendant le congé. Les employés reçoivent de l'État leur salaire habituel, à quoi s'ajoute un supplément versé par l'employeur. Dans le cas des employés de 50 ans et plus, une réduction de 20 % du nombre d'heures peut être effectuée pendant cinq ans, sans restriction. Les évaluations de la réduction des heures de travail dans les milieux de travail ont généralement révélé une plus grande motivation chez les travailleurs âgés et moins de jours perdus en congés de maladie (Gobel et Thomas, 2010).

Au Royaume-Uni, depuis 2014, tous les employés ont *légalement droit à un horaire de travail flexible* (en anglais seulement) et, depuis, les résultats d'enquêtes ont révélé une prolifération des régimes de travail flexibles chez les employeurs britanniques. Selon une enquête, près des trois quarts des employeurs visés par l'enquête ont constaté certaines améliorations ou des améliorations importantes dans les relations avec les employés après l'instauration d'ententes de travail flexibles (Danziger et Boots, 2008).

Certaines entreprises internationales ont reconnu les avantages que présentent des équipes d'âge mixte. Par exemple, Continental AG, l'un des principaux fabricants allemands de pneus comptant un effectif d'environ 20 000 personnes, a mis en place des équipes d'âge mixte afin d'équilibrer les forces et les faiblesses particulières des employés âgés et plus jeunes. Cela a permis d'accroître la productivité des employés âgés, car cette mesure a réduit le stress et la charge de travail (La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1998). Une étude universitaire a noté que les équipes d'âge mixte ont des effets d'entraînement et mènent à une productivité relative plus élevée non seulement chez les travailleurs âgés, mais aussi chez les plus jeunes employés (Gobel et Thomas, 2010).

2.8 Services d'emploi

Description

Les services d'emploi offerts par les gouvernements ou les organisations visent à améliorer l'employabilité des travailleurs âgés, en leur offrant une formation et des outils appropriés pour obtenir des emplois ou devenir travailleurs autonomes. Ils visent à accroître le capital humain et l'efficacité sur le marché du travail.

Les initiatives liées aux services d'emploi comprennent les programmes de jumelage d'emplois, les sites Web de jumelage d'emplois, les ateliers de formation en recherche d'emploi, les programmes de mentorat, les possibilités de réseautage, les offres d'emploi garanties et les programmes de recrutement ciblant spécifiquement les travailleurs âgés. L'efficacité des services d'emploi peut dépendre de facteurs externes comme l'attitude des employeurs et leur degré de sensibilisation à l'embauche de personnes âgées, de sorte qu'il serait peut-être préférable de conjuguer ces services à des initiatives de sensibilisation.

Au Canada

En plus des programmes de perfectionnement des compétences, l'ancienne *Initiative ciblée pour les travailleurs âgés* (ICTA) a également permis le versement de fonds aux provinces et aux territoires pour qu'ils offrent aux travailleurs âgés des services d'emploi, comme la rédaction de curriculum vitae, les techniques d'entrevue, les techniques de counseling et de recherche d'emploi, le mentorat par les pairs, la formation axée sur les compétences et le soutien au travail autonome. À compter de mars 2017, l'ICTA était menée dans chaque province et territoire, sauf au Nunavut. Une évaluation de 2017 de l'ICTA a permis de conclure que cette initiative était largement couronnée de succès et que les clients étaient bien satisfaits de ses services. Les provinces et les territoires offrent également des services d'emploi dans le cadre d'autres ententes de transfert relatives au marché du travail (Ententes sur le développement de la main-d'œuvre, Fonds canadien pour l'emploi et Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées).

Dans le budget de 2017, le gouvernement fédéral a annoncé que de nouvelles Ententes sur le développement de la main-d'œuvre seront regroupées et remplaceront les Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi et les Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées ainsi que l'ancienne Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Les Ententes sur le développement de la main-d'œuvre proposées donneront aux provinces et aux territoires la souplesse et les fonds supplémentaires requis pour concevoir et exécuter des programmes qui répondent à leurs besoins sur le marché du travail local, notamment des programmes pour les travailleurs âgés.

Pour certains travailleurs âgés, le travail autonome est une forme idéale d'emploi compte tenu de leur vaste expérience, de leur éducation et de leurs compétences. Une composante importante du financement de l'ICTA a appuyé les services de travail autonome, comme l'élaboration du plan d'affaires, le jumelage et le mentorat. Selon une évaluation de l'ICTA, depuis 2014, environ 30 % (194 sur 646) des participants de la Colombie-Britannique, du Yukon et de la Nouvelle-Écosse ont participé à des activités qui leur ont permis de lancer une nouvelle entreprise.

En outre, depuis 2015, le *Guichet-Emplois* national, qui est tenu par Emploi et Développement social Canada et que les provinces et les territoires utilisent comme principal service de jumelage d'emplois en ligne, a ajouté une fonctionnalité qui vise spécifiquement à aider les travailleurs âgés à trouver un emploi auprès d'employeurs qui se disent ouverts à embaucher des chercheurs d'emplois âgés.

Les services d'emploi au Canada sont offerts non seulement par les administrations publiques, mais aussi par des entreprises privées et des organismes sans but lucratif. *Boomers Work*, *Emploi retraite* et *Retired Worker* sont tous des organismes de recrutement en ligne privés qui se spécialisent dans l'établissement de liens entre les travailleurs âgés et les employeurs. Les employeurs sont en mesure de trouver des gens d'expérience et les travailleurs âgés peuvent trouver des employeurs qui offrent des régimes de travail flexibles. *ThirdQuarter* était une organisation nationale sans but lucratif qui se spécialisait dans les services de recrutement en ligne pour les Canadiens âgés à la recherche d'un emploi, mais elle n'est plus en activité. Le *Mature Worker Program* offert par Opportunities for Employment à Winnipeg et le *Kerby Centre* à Calgary gèrent actuellement des programmes offrant des possibilités de réseautage, des conseils sur la carrière et des services de jumelage d'emplois aux travailleurs âgés.

À l'international

De nombreux gouvernements ont mobilisé leurs travailleurs âgés grâce à diverses formes de services d'emploi. L'Australie et le Royaume-Uni ont lancé des sites Web de jumelage d'emplois qui relient les travailleurs âgés aux employeurs amis des aînés. Depuis plusieurs années maintenant (depuis 1965), les États-Unis administrent leur programme fédéral d'emploi pour les services communautaires (le *Senior Community Service Employment Program* (SCSEP)), un programme d'emploi destiné aux Américains âgés et en chômage qui offre des services de recherche d'emploi, de formation axée sur les compétences et de jumelage à des emplois rémunérés à temps partiel. Selon une évaluation du SCSEP menée en 2012, près de la moitié des participants au programme qui étaient disponibles pour travailler ont obtenu un emploi et le niveau global de satisfaction de la clientèle était élevé (Mathematica Policy Research, Inc et Social Policy Research, Inc, 2012).

D'autres gouvernements ont mis en œuvre des initiatives de services d'emploi ciblant le travail autonome. Au Royaume-Uni, la *Prince's Initiative for Mature Enterprise* et, aux États-Unis, le programme *Encore Entrepreneurs* fournissent gratuitement des renseignements et tiennent des ateliers, des séances de formation et des activités de réseautage d'entreprises à l'intention des entrepreneurs âgés de 50 ans et plus. Des initiatives semblables ont été mises en œuvre dans divers pays de l'Union européenne (p. ex. Allemagne, Chypre, Italie, Malte).

3. Des initiatives prometteuses pour le Canada

Le chapitre 3 met en lumière les initiatives prometteuses pour favoriser la participation des personnes âgées à la population active au Canada. La plupart de ces initiatives sont tirées du répertoire des mesures recueillies dans le cadre de l'examen des initiatives pancanadiennes et de la recension de la littérature internationale. Ces mesures ont été mises en œuvre précédemment par divers gouvernements, sont en place à l'heure actuelle ou, dans certains cas, sont des initiatives nouvelles et prospectives qui semblent pouvoir régler certains problèmes.

Il a été difficile d'étiqueter une initiative comme étant une « pratique exemplaire », car il y a peu d'éléments probants au Canada comme à l'étranger. Ce fut également un défi d'établir les critères relativement aux initiatives qui seraient des « pratiques exemplaires », car les évaluations récentes et fiables sont rares. Dans ce contexte, plutôt que de faire la liste des initiatives qui représentent des « pratiques exemplaires », le présent chapitre s'intéresse aux initiatives les plus prometteuses pour le Canada. Les initiatives examinées ont été jugées prometteuses en fonction des critères suivants :

- ✓ des résultats d'évaluation positifs;
- ✓ un bon rapport coût-efficacité;
- ✓ des initiatives reconnues dans la littérature ou par des parties prenantes;
- ✓ des initiatives mises en œuvre dans de multiples administrations au Canada ou à l'étranger; et
- ✓ des initiatives qui ont fait consensus au sein du groupe de travail du Forum des ministres fédéral/provinciaux/territoriaux responsables des aînés.

Ces critères permettent de faire preuve de plus de flexibilité dans le choix de mesures prometteuses qui proposent des solutions novatrices à des enjeux complexes. Certaines des initiatives se concentrent sur l'offre dans le marché du travail, d'autres sur la demande et d'autres encore concernent à la fois l'offre et la demande de travailleurs âgés dans le marché du travail. Le succès de ces initiatives repose sur la participation de nombreux intervenants, y compris les différents ordres de gouvernement, les employeurs, les syndicats et des organismes non gouvernementaux.

Chaque pratique prometteuse pourrait contribuer à favoriser la participation des Canadiens et des Canadiens âgés à la population active en s'attaquant à au moins un des principaux défis auxquels font face les travailleurs âgés (mentionnés au chapitre 1), c'est-à-dire l'âgisme; le manque de scolarité et d'accès à de la formation; la santé, l'équilibre travail-vie privée et le manque de mesures d'adaptation dans le milieu de travail; les difficultés qui se posent lorsqu'il s'agit de trouver un emploi et de poser sa candidature; et des facteurs de dissuasion ou l'absence de mesures incitant à travailler dans le système de revenu de retraite.

Pour lutter contre l'âgisme

- *Des campagnes de sensibilisation à plusieurs volets*

  - Une campagne de sensibilisation à plusieurs volets a recours à divers outils de marketing, comme de la publicité à la télévision ou à la radio, des conférences, des publications, des sites Web d'information, les médias sociaux et des activités de mobilisation des intervenants pour promouvoir des initiatives destinées aux travailleurs âgés, lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, faire connaître les avantages qu'il y a à recruter des personnes âgées et amorcer un changement dans les attitudes générales envers le travail dans les groupes d'âge plus avancés.

  - Des évaluations réalisées en Europe ont montré que de telles campagnes avaient considérablement amélioré les perceptions publiques face aux travailleurs âgés et qu'il conviendrait de les utiliser à titre de stratégie systématique (plutôt qu'à titre d'initiatives de sensibilisation ponctuelles) pour obtenir des effets durables.

  - Les campagnes de sensibilisation pourraient aider à relever les défis en matière de santé auxquels font face certains travailleurs âgés (p. ex. en faisant mieux connaître les pratiques exemplaires pour améliorer l'état de santé des travailleurs âgés; en faisant la promotion de procédures qui favorisent la santé et la sécurité dans le milieu de travail). Les campagnes de sensibilisation pourraient aussi promouvoir l'apprentissage continu, comme l'a fait l'Union européenne auprès de ses états membres et de certains employeurs.

- *Des centres de recherche et de politiques sur les travailleurs âgés*

  - Des évaluations ont noté le succès des centres de recherches et de politiques d'autres pays (Eurofound, 2013). Ces centres élargissent la recherche sur les enjeux qui concernent les travailleurs âgés et en font la promotion, comblent des lacunes dans les connaissances, font de la sensibilisation et aident les employeurs à créer des milieux de travail conviviaux pour les travailleurs âgés, en plus de proposer des politiques novatrices pour combattre l'âgisme.

  - Les centres de recherches et de politiques sont relativement abordables et faciles à mettre en œuvre et ils contribuent à la prise de décisions reposant sur des éléments probants. En Norvège par exemple, le Centre pour la politique sur les aînés a coordonné une initiative nationale pour les travailleurs âgés dans le but de favoriser la sensibilisation aux avantages liés à l'embauche d'employés âgés. Il a été le moteur qui a permis d'attirer l'attention des médias nationaux sur les politiques destinées aux aînés et de sensibiliser le grand public à cet égard.

- *Des prix décernés aux entreprises qui ont des pratiques exemplaires conviviales pour les travailleurs âgés*

  - Il s'agit d'une mesure rentable qui a été mise en œuvre dans plusieurs pays, y compris dans de nombreux endroits aux États-Unis. Des prix annuels sont remis aux employeurs qui ont mis en place les meilleures pratiques destinées aux travailleurs âgés. Des prix de ce genre incitent les employeurs à adopter des initiatives qui répondent mieux aux besoins des travailleurs âgés. Ils sont également avantageux pour les employeurs qui souhaitent attirer des travailleurs âgés de talent. Les prix se sont révélés plus efficaces lorsqu'ils reconnaissent la contribution d'entreprises de toutes tailles et lorsqu'ils récompensent les entreprises qui ont apporté des solutions à des problèmes reconnus par l'industrie.

  - Emploi et Développement social Canada offre à l'heure actuelle un programme de récompense à l'intention des employeurs pour leurs réalisations exceptionnelles à l'égard de l'équité en matière d'emploi dans leur lieu de travail envers certains groupes désignés (c.-à-d. les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles). Ce programme pourrait être élargi et ainsi reconnaître les employeurs qui excellent dans leur engagement envers une main-d'œuvre diversifiée et inclusive (comprenant les travailleurs âgés).

Pour trouver des solutions au manque de scolarité des travailleurs âgés et accroître leur accès à la formation

- *Une formation ciblée pour les personnes âgées*

  - Des études sur l'efficacité de la formation pour l'employabilité et la productivité des travailleurs âgés ont révélé des effets positifs (Gobel et Zwick, 2010; Lowe, 2011). La formation peut également avoir des effets d'entraînement positifs entre les employés (p. ex. des employés âgés ayant reçu de la formation qui partagent leurs connaissances). Pour que le rendement des investissements dans la formation des travailleurs âgés soit maximisé, il doit normalement s'agir d'une formation à court terme ou à moyen terme, à faible coût et portant sur une profession en demande (si les participants n'ont pas d'emploi).

  - Des ressources pourraient être consacrées expressément à la formation de personnes âgées qui ont un emploi ou non. Les programmes de formation revêtent diverses formes (p. ex. allocations de formation ou bons destinés aux employés, subventions aux salaires versés aux employeurs afin de réduire les coûts de personnel, congés de formation pour les employés) et ils peuvent améliorer la situation d'emploi des travailleurs âgés, particulièrement s'ils acquièrent des compétences qui sont en demande.

  - Les Ententes sur le développement de la main-d'œuvre et les Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi (ces dernières seront regroupées avec les Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et l'ancienne Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et formeront les nouvelles Ententes sur le développement de la main-d'œuvre proposées) versent des fonds aux provinces et aux territoires aux fins de la prestation d'une formation offerte aux personnes ayant un emploi et aux personnes en chômage. Les provinces et les territoires pourraient consacrer une partie de ces fonds à des programmes de formation pour les travailleurs âgés.

  - Dans le budget de 2017, le gouvernement fédéral a proposé d'investir des fonds supplémentaires au titre des Ententes sur le marché du travail et des Ententes sur le développement de la main-d'œuvre, sur une période de six ans, afin de stimuler davantage la formation axée sur les compétences et d'offrir du soutien à l'emploi aux Canadiens en chômage et sous-employés, notamment aux travailleurs âgés.

- *Des subventions de formation à l'emploi versées aux employeurs pour la formation des employés âgés*

  - De nombreux pays versent des subventions aux employeurs pour la formation de leurs employés âgés ou pour le recrutement et la formation de chômeurs âgés. La formation peut permettre aux travailleurs âgés d'améliorer leurs compétences et ainsi d'accroître leur productivité et leur employabilité à long terme. Il est essentiel de faire participer les employeurs parce qu'ils sont les mieux placés pour déterminer les compétences dont ils ont besoin dans leurs entreprises.

  - Les employeurs peuvent hésiter à investir dans des employés âgés parce qu'ils ont l'impression que le rendement global des investissements consacrés aux employés âgés est généralement plus faible que celui des investissements consacrés aux travailleurs plus jeunes, d'autant plus qu'il reste moins d'années de travail aux travailleurs âgés pour l'amortissement des coûts de la formation. Toutefois, des études ont démontré que, puisque le taux de roulement est généralement plus élevé chez les travailleurs plus jeunes, le rendement des investissements que font les employeurs dans la formation des travailleurs âgés peut se révéler aussi élevé, voire plus, que celui des investissements dans la formation des travailleurs plus jeunes, de sorte que le jeu en vaut souvent la chandelle (Lowe, 2011). De plus, les travailleurs, peu importe leur âge, qui reçoivent de la formation de leur employeur sont plus susceptibles de demeurer auprès de cet employeur. Cela dit, il peut être difficile de déterminer la formation que les employeurs auraient financée de toute façon, même en l'absence de subvention.

  - Les transferts existants et les Ententes sur le développement de la main-d'œuvre proposées accordent aux provinces et aux territoires la latitude dont ils ont besoin pour soutenir la formation parrainée par les employeurs. Cela pourrait inclure l'offre de programmes comme la Subvention canadienne pour l'emploi, qui a été instaurée dans le cadre des ententes relatives au Fonds canadien pour l'emploi et qui a lié directement une formation axée sur les compétences à des employeurs, ou d'autres types de formation parrainée par les employeurs.

- *Collaborer avec les fournisseurs de services d'éducation pour rendre la formation pour les personnes âgées plus accessible*

  - Plusieurs pays ont renforcé leurs relations avec les fournisseurs de services d'éducation pour améliorer la conception et l'accessibilité des programmes de formation à l'intention des personnes âgées. Les fournisseurs de services d'éducation comprennent souvent mieux la logistique de la formation, les besoins des personnes en formation et les besoins des employeurs.

  - Par exemple, aux États-Unis, l'Initiative *Plus 50* investit dans des collèges communautaires pour qu'ils puissent créer ou élargir des programmes qui mobilisent des apprenants de plus de 50 ans, l'accent étant mis sur la formation de la population active et la préparation à de nouvelles carrières. Les initiatives de ce genre ont pour objet d'accroître l'accès des personnes âgées à l'éducation.

  - Étant donné les nombreuses années qui se sont écoulées depuis qu'elles ont quitté les bancs d'école, les personnes âgées pourraient devoir surmonter des difficultés lorsqu'elles retournent à une formation ou à des études formelles. Les programmes d'études et les soutiens financiers aux étudiants sont principalement conçus pour les jeunes et peuvent être moins accessibles aux apprenants adultes. Il est important d'être conscients de ces obstacles et de les examiner davantage afin de faciliter l'acquisition de compétences chez les personnes âgées.

  - Dans son budget de 2017, le gouvernement fédéral a proposé de mettre sur pied et de financer une nouvelle organisation visant à soutenir l'acquisition et l'évaluation de compétences, notamment l'apprentissage tout au long de la vie. Cette nouvelle organisation travaillera en partenariat avec les provinces et les territoires, le secteur privé, les établissements d'enseignement et les organismes sans but lucratif qui le souhaitent pour cerner les compétences que les employeurs recherchent et dont ils ont besoin, explorer des moyens nouveaux et novateurs d'acquérir des compétences, et échanger des informations et des analyses afin de guider les investissements et les programmes à venir en matière de compétences.

Pour aider les travailleurs âgés à trouver et à postuler des emplois

- *Programmes de jumelage emplois-travailleurs qui ciblent expressément les travailleurs âgés*

  - De nombreuses évaluations ont permis de constater que les programmes de jumelage (p. ex. les services de placement, les sites Web de jumelage emplois-travailleurs) aident à mettre en contact les employeurs et les chercheurs d'emploi âgés (Eurofound, 2013). Dans le cas des personnes âgées, les programmes de jumelage devraient tenir compte des besoins spéciaux de ces chercheurs d'emploi en matière de conditions de travail, de mesures d'aménagement dans le milieu de travail et de formation.

  - Les programmes de jumelage destinés aux travailleurs âgés représentent l'une des initiatives les plus courantes à l'échelle internationale. Ils constituent une importante source d'information sur le marché du travail. Des politiques de jumelage bien conçues contribuent à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de compétences et à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre.

  - S'appuyant sur les investissements fondamentaux effectués dans le Guichet-Emplois national qui ont permis d'instaurer une fonctionnalité[20] et ainsi de faciliter l'établissement de liens entre les travailleurs âgés et les employeurs concernés, les programmes de jumelage pourraient jumeler cette technologie à des services d'orientation de carrière pour aider les chercheurs d'emploi à faire des choix de carrière éclairés, compte tenu des réalités du marché du travail et de l'économie. Et c'est particulièrement vrai pour les travailleurs âgés, qui peuvent avoir besoin de soutien pour s'y retrouver dans les systèmes d'information et interpréter l'information sur le marché du travail. Des innovations en matière de services pourraient être mises à l'essai au moyen des améliorations que l'on prévoit apporter au Guichet-Emplois national, notamment l'outil concepteur de CV et l'instauration d'un outil d'aide électronique au client afin de permettre aux gestionnaires de cas tiers de mieux aider les chercheurs d'emplois âgés.

[20]Une fonction de signalement sur le site Web du Guichet-Emplois permet aux employeurs d'indiquer qu'ils sont disposés à embaucher des travailleurs âgés pour doter leurs postes vacants. Lorsqu'ils cherchent des emplois au moyen du Guichet-Emplois, les chercheurs d'emplois peuvent se servir d'un filtre dans les options de recherche d'emploi pour trouver toutes les offres d'emploi que les employeurs ont signalées à l'intention des travailleurs âgés.

- *Subventions salariales ciblées et Suppléments de revenus ciblés*
  - Dans le cadre d'ententes sur le marché du travail bilatérales, les provinces et les territoires peuvent offrir des subventions salariales ciblées de manière à inciter les employeurs à embaucher des personnes qu'ils n'embaucheraient normalement pas en leur offrant une aide financière aux fins des salaires et autres coûts connexes liés à l'emploi des employés participants. Cela pourrait inclure des travailleurs âgés, afin d'aider ces derniers à revenir sur le marché du travail après avoir perdu leur emploi. Les provinces et les territoires peuvent utiliser des suppléments de revenus ciblés pour encourager les travailleurs âgés ayant besoin d'un incitatif pour retourner sur le marché du travail à la fin de leur carrière professionnelle à accepter un emploi en leur offrant des incitatifs financiers temporaires sous forme de supplément à leur nouveau revenu.

- *Repérage, référence et rétroaction*
  - Le système fédéral Repérage, référence et rétroaction est un outil puissant qui est mis à la disposition des provinces et des territoires pour les aider à cerner les demandeurs d'assurance-emploi en vue d'une intervention rapide ou de retours rapides au travail compte tenu de certains critères (p. ex. âge, études, sexe) inclus dans leur demande de prestations d'assurance-emploi. Dans le cadre du système Repérage, référence et rétroaction, les provinces et les territoires pourraient stratégiquement cibler les travailleurs âgés (suivant une fourchette d'âge) en offrant leurs coordonnées aux fournisseurs de services.

- *Les personnes âgées intéressées par le travail autonome*
  - Cette initiative pourrait être pertinente, car des données montrent que les Canadiens âgés sont davantage susceptibles de travailler à leur compte que les plus jeunes (Enquête sur la population active, 2017). Par rapport aux plus jeunes, les entrepreneurs âgés tendent à disposer d'avantages plus nombreux quand ils mettent une entreprise sur pied, par exemple des réseaux plus étendus, un niveau plus élevé de compétences techniques et de compétences en gestion, plus d'expérience du travail et de l'industrie et une situation financière plus solide. Mais, par ailleurs, certains entrepreneurs âgés ou personnes âgées que le travail autonome intéresse éprouvent les mêmes difficultés que les plus jeunes : coûts de démarrage de l'entreprise, absence de réseaux d'affaires et manque de formation appropriée.

- Du soutien à l'intention des personnes âgées (p. ex. mentorat, ressources financières, information et réseaux utiles) qui sont intéressées par le travail autonome pourrait les aider à surmonter les obstacles et à connaître le succès lorsqu'il s'agit de lancer ou de tenir à flot leurs propres entreprises.

- Les provinces et les territoires pourraient financer ces types d'initiatives dans le cadre des ententes de transfert relatives au marché du travail. Les gouvernements pourraient s'appuyer sur des initiatives passées qui ont été offertes dans le cadre de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA), laquelle prévoyait des fonds pour la préparation à l'emploi autonome (p. ex. évaluation des capacités, formation, soutien commercial professionnel, mentorat), et l'élargissement du soutien aux travailleurs autonomes âgés dans toutes les communautés du Canada. Selon un sondage mené sur l'ICTA, 39 % des répondants ont dit de la préparation à un emploi autonome qu'elle est l'une des raisons principales de leur participation au programme; approximativement 15 % des participants à l'ICTA ont indiqué être travailleur autonome à la date du sondage.

- *Incitatifs financiers pour le recrutement de travailleurs âgés déplacés*

  - Plusieurs pays offrent des suppléments temporaires au revenu gagné (destinés aux employés) pour encourager les travailleurs âgés à chercher, à examiner et à accepter un plus vaste éventail d'emplois et ainsi retourner au travail. De nombreuses évaluations internationales ont signalé des résultats positifs (Mathematica Policy Research, 2012; Weber, 2004).

  - Les suppléments au revenu gagné couvrent temporairement une partie de la perte de salaire que les travailleurs âgés subissent généralement quand ils acceptent un nouvel emploi dont le salaire est moins élevé. Dans la même veine, des subventions aux salaires versés sont accordées aux employeurs qui décident d'embaucher des travailleurs âgés déplacés. L'objectif serait d'aider les travailleurs âgés récemment déplacés à s'adapter à un emploi moins bien rémunéré comme première étape d'une nouvelle carrière, ou jusqu'à ce que l'économie locale offre des emplois mieux rémunérés.

  - Les suppléments au revenu gagné et les subventions aux salaires versés pourraient coûter plus ou moins cher, selon les critères d'admissibilité. Les suppléments au revenu gagné ou les subventions aux salaires versés peuvent également être plus efficaces s'ils sont jumelés à d'autres politiques d'activation (Organisation de coopération et de développement économiques, 2005).

- Les provinces et les territoires pourraient financer ces types d'initiatives dans le cadre de leurs ententes de transfert relatives au marché du travail.

Pour améliorer la santé et l'équilibre entre le travail et la vie privée et offrir plus de mesures d'adaptation dans le milieu de travail

➢ *Initiatives qui permettent d'assouplir le travail*

- Selon divers éléments probants, un travail flexible se traduirait vraisemblablement par une augmentation du bien-être et la prolongation de la vie de travail des employés âgés (Gobel et Thomas, 2010). Des conditions de travail flexibles permettent aux travailleurs âgés de continuer d'occuper un emploi significatif tout en disposant de temps à consacrer à d'autres intérêts, à d'autres activités ou à des responsabilités à l'extérieur du travail. Elles leur permettent également de remplir leurs rôles d'aidants naturels et d'en arriver à un équilibre entre leurs obligations en matière de soins et leur temps au travail.

- Du soutien (p. ex. sous forme de subventions ou de crédits d'impôt) est généralement offert aux employeurs qui proposent des modalités de travail flexibles à leurs employés (p. ex. travail à temps partiel, télétravail, horaires variables, horaires comprimés, heures de début/de fin du travail décalées, travail pendant une partie de l'année). Des lois pourraient aussi être adoptées pour protéger les travailleurs qui demandent des modalités de travail flexibles.

- Au Royaume-Uni, depuis 2014, la loi reconnaît à tous les employés le droit à des modalités de travail flexibles[21]. Avant l'entrée en vigueur de cette loi, beaucoup d'employeurs se faisaient du souci au sujet de ses dispositions, mais depuis qu'elle est en vigueur, près des trois quarts des employeurs auprès desquels les chambres de commerce britanniques ont fait des sondages ont cité certaines améliorations, voire des améliorations importantes, dans les relations avec les employés du fait qu'ils leurs offraient des modalités de travail flexibles.

[21] Les employeurs doivent traiter les demandes « de manière raisonnable », mais ils peuvent refuser une demande s'ils ont une bonne raison de le faire qui se rapporte à leur entreprise. Si un employeur ne traite pas une demande de manière raisonnable, l'employé peut le traîner devant un tribunal de l'emploi.

- Dans le budget fédéral de 2017, le gouvernement a proposé de modifier le Code canadien du travail de manière à conférer aux travailleurs assujettis à la réglementation fédérale le droit de demander des régimes de travail plus flexibles, par exemple des heures souples d'arrivée au travail et de départ, la capacité de travailler à domicile et de nouveaux congés non payés pour mieux concilier le travail et les responsabilités familiales. En juin 2017, le gouvernement de l'Ontario a proposé une loi énonçant plusieurs nouvelles dispositions relatives à l'établissement des horaires à l'intention des employés, dont le droit de demander des changements à l'horaire ou au lieu de travail après trois mois d'emploi.

➢ *Initiatives qui se traduisent par des modifications dans l'environnement de travail et les tâches*

- La recherche montre que les travailleurs âgés sont plus susceptibles de travailler plus longtemps si leurs conditions de travail sont modifiées (Gobel et Thomas, 2010). Voici des exemples d'aménagements apportés dans le milieu de travail : évitement du bruit excessif dans l'environnement; meilleur éclairage des lieux de travail; pauses plus fréquentes; équipement de travail ergonomique; affectation à des tâches moins pénibles; ou constitution d'équipes réunissant des personnes de plus d'un groupe d'âge. De plus, le fait d'investir dans un équipement de travail adaptable et d'améliorer les conditions de travail peut améliorer la santé et la productivité de tous les travailleurs et réduire l'absentéisme.

- Le soutien s'adresse habituellement aux employeurs (p. ex. sous forme de subventions ou de crédits d'impôt) qui offrent à leurs employés un environnement de travail modifié et des tâches correspondant à leurs besoins physiques et mentaux. Des lois pourraient également être adoptées pour protéger les travailleurs qui demandent que leurs environnements de travail soient aménagés.

- Les coûts et la complexité de la mise en œuvre varient selon l'envergure des mesures de soutien. Il pourrait se révéler plus complexe d'adopter des lois pour améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés, car les employés ont des besoins divers (p. ex. travail manuel dans une usine comparativement au travail de bureau). Les subventions destinées aux entreprises qui élargissent leurs politiques de gestion des ressources humaines pour tenir compte des travailleurs âgés (p. ex. financer des projets qui améliorent les conditions de travail) pourraient être plus coûteuses.

Pour améliorer les incitatifs au travail dans le système de revenu de retraite

- *Retraite partielle*
  - La réduction du nombre d'heures de travail est une façon de permettre aux gens de travailler plus longtemps. Les régimes de retraite partielle facilitent la réduction des heures de travail en assurant une pension ou des prestations de retraite partielles, peu importe l'âge de la retraite obligatoire. On trouve des régimes de retraite partielle en abondance dans de nombreux pays. La retraite partielle pourrait être encouragée là où elle n'est pas autorisée, ou des lois pourraient être adoptées pour autoriser la retraite partielle là où elle n'est pas permise. On pourrait également faire la promotion de la retraite partielle auprès des employeurs et les informer de ses avantages (p. ex. conserver une main-d'œuvre spécialisée plus longtemps, favoriser le transfert du savoir).

- *Communications au sujet du régime de revenu de retraite*
  - Mieux faire connaître tous les incitatifs au travail offerts dans le cadre des régimes de revenu de retraite pourrait maximiser leurs impacts. Ainsi, les Canadiens ont maintenant le choix de reporter la réception de leur pension de la SV au-delà de 65 ans et de toucher une pension mensuelle supérieure à l'avenir; l'exemption du Supplément de revenu garanti (SRG) a été portée à 3 500 $ afin d'éliminer les facteurs de dissuasion à travailler pour les aînés; le Régime de pensions du Canada (RPC) permet maintenant aux personnes de commencer à toucher la pension de retraite avant 65 ans sans nécessairement devoir cesser de travailler; et la nouvelle prestation après-retraite permet aux prestataires du RPC qui travaillent et qui sont âgés de moins de 70 ans de continuer de participer au Régime et de hausser davantage leurs prestations de retraite. Il s'agirait d'une initiative relativement peu coûteuse qui renforcerait vraisemblablement l'efficacité de mesures récemment entrées en vigueur (c'est-à-dire augmenter la participation globale des personnes âgées dans la population active).

Conclusion

Le présent rapport fait état des initiatives les plus prometteuses pour ce qui est d'accroître la participation des travailleurs âgés à la population active. Au chapitre 1, le contexte du vieillissement de la population au Canada est décrit et les difficultés que doivent surmonter les travailleurs âgés sur le marché du travail sont identifiées. Le chapitre 2 porte sur les huit types de mesures qui ont été mises en place selon des recherches pancanadiennes et internationales. Enfin, au chapitre 3, on propose une liste de mesures qui, au moyen d'une série de critères prédéterminés, sont jugées comme étant les initiatives les plus prometteuses pour accroître la participation des travailleurs âgés à la population active.

La liste des initiatives prometteuses est variée, certaines idées sont pratiques et bien définies, tandis que d'autres sont plus audacieuses et novatrices. Ces initiatives pourraient être mises en place de différentes manières. Celles-ci pourraient être mises en œuvre seules ou en combinaison, et pourraient relever de la compétence du gouvernement fédéral seul ou du gouvernement fédéral et des provinces et territoires. Par conséquent, il existe de nombreuses occasions pour les gouvernements de collaborer sur ces mesures prometteuses et de chercher collectivement des solutions stratégiques solides.

Au mois de juin 2017, le Comité sénatorial permanent des finances nationales a publié un rapport sur les incidences financières et les considérations régionales liées au vieillissement de la population au Canada. Le Comité a formulé les principales recommandations suivantes :

« Que le gouvernement du Canada, en collaboration avec ses partenaires provinciaux, territoriaux et autochtones, mette en œuvre des mesures pour accroître la participation des groupes sous-représentés au sein de la population active et pour améliorer l'adéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre afin d'atténuer les conséquences néfastes du vieillissement démographique sur l'économie et sur le marché du travail. »

Toutefois, les politiques et les programmes les plus efficaces tendent à être ceux qui sont assortis de responsabilités que tous partagent. Les particuliers, les entreprises, la société civile, les gouvernements et même la société en général ont tous un rôle à jouer pour améliorer les résultats pour les Canadiens âgés et favoriser un Canada plus fort et plus inclusif.

Bibliographie

Albanese, A., Cockx, B. et Thuy, Y. (2015), Working time reductions at the end of the career : Do they prolong the time spent in employment?, document de discussion IZA no. 9619, Institut des études sur le travail, Bonn, Allemagne.

American Association of Community Colleges (2015), Plus 50 : http://plus50.aacc.nche.edu/aboutplus50/Pages/default.aspx

Associates for Training & Development (2016), Governor's Award for Business Excellence in Supporting Mature Workers 2016 : http://a4td.org/governors-award-2016/ Auster, E. et Chan D.C. (2005), Older Workers and Absenteeism in Staff Planning in a Time of Demographic Change, par Whitmell, V.L., Scarecrow Press, 166 pages.

Baker, M., Gruber, J. et Milligan K. (2003), The retirement incentive effects of Canada's income security programs. Canadian Journal of Economics, 36(2), 261-90.

Barslund, M (2015), Extending Working Lives: The Case of Denmark, CEPS: https://www.files.ethz.ch/isn/188433/WD404%20MB%20Extending%20Working%20Lives%20-%20Denmark%20MOPACT%20final.pdf

Behaghel, Luc, Bruno Crépon et Béatrice Sédillot (2005), Les effets pervers de la réforme partielle de la protection de l'emploi : le cas des travailleurs âgés en France, document de discussion IZA No. 1679. http://ftp.iza.org/dp1679.pdf

Bell, B., Blunder, R. and Reenen, J (1999), Getting the unemployed back to work: the role of targeted wage subsidies, International tax and public finance, 6, 339-360.

Buhring, T(2015), Denmark: Improving health and safety at work through self-help kits, Observatoire européen de la vie active : https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/denmark-improving-health-and-safety-at-work-through-self-help-kits

Bureau du surintendant des institutions financières (2003), Étude des facteurs actuariels du Régime de pensions du Canada : Étude actuarielle no 2, Bureau de l'actuaire en chef, Canada.

Bureau du surintendant des institutions financières (2016), Rapport actuariel (13e), complément du Rapport actuariel sur le Programme de la sécurité de la vieillesse au 31 décembre 2012, gouvernement du Canada, Ottawa.

Bussolo, M., Koettl, J. et Sinnott, E. (2015), Golden Aging: Prospects for Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia, World Bank, Washington, DC.

Carrière, Y. et Galarneau D. (2011), Reporter sa retraite: une tendance récente? L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, No 75-001 au catalogue, hiver 2011, 3-18.

Carrière, Y., Légaré, J., Léger St-Cyr, M., Ronteix, C. et Diaconu, V. (2015), Living and Working Longer in an Aging Society: Toward Increasing Inequalities?, Population Change and Lifecourse Strategic Knowledge Cluster Discussion Paper Series/ Un Réseau stratégique de connaissances Changements de population et parcours de vie, document de travail : vol. 3 : Iss. 1, article 11.

Cedefop (2006), Promoting lifelong learning for older workers: An International overview (en anglais seulement), Centre européen pour le développement de la formation professionnelle : http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=UNEVOC+Publications&lang=en&akt=id&st=&qs=2397&unevoc=0

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (2017), Gouvernement du Canada : https://www.ccohs.ca/

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (2017), Gouvernement du Canada : https://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/intro.html

Ceridian (2013), Second Wind: The Evolving Nature of Retirement - The Evolving Expectations and Ambitions of Canadians Eligible to Retire. http://images.knowhow.ceridian.com/Web/CeridianCorporation/%7Bd7e49b51-97d9-49fd-9d1e-3f2832e8d3e7%7D_CARP_Report_eng.pdf

Clark, R. et Quinn, J. F. (1999), Effect of Pensions on Labor Markets and Retirement, presented at *ERISA After 25 Years: A Framework for Evaluation Pension Reform*, The Brookings Institution, Washington, DC.

Columbia Aging Center (2017), Age Smart Employer Awards: http://aging.columbia.edu/international-longevity-center/age-smart-employer/age-smart-employer-awards

Commission européenne (2012), Employment Policies to Promote Active Ageing 2012, étude de l'Observatoire européen de l'emploi : http://www.google.ca/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjgjajuloHRAhUF7IMKHWRoA4kQFgghMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D7801%26langId%3Den&usg=AFQjCNHHRr7nX_g56qLwM-PaTbAITBMC2Q&sig2=CIs4ssc_bE5L29MWYVNqnQ

Commission européenne (2017), Lifelong Learning Programme (en anglais seulement), site Web : http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme_en

Conseil national des aînés (2011), Rapport sur la participation au marché du travail des aînés et des personnes approchant de l'âge de la retraite, et relations intergénérationnelles, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ISSD-086-09-11E.

Conseil national des aînés (2013), Travailleurs âgés à risque de se retirer du marché du travail ou de se retrouver sans emploi : Point de vue des employeurs sur la façon de maintenir en poste et d'attirer des travailleurs âgés, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ISSD-124-03-13F.

Cully, Mark, Adriana VandenHeuvel, Mark Wooden, and Richard Curtain (2000), Participation in, and barriers to, training: The experience of older adults, Review article, Australasian Journal of Ageing, vol. 19, no 4. November. p. 172-17.

Danziger et Boots (2008), Urban Institute, Memo on the Impact of the United Kingdom's Flexible Working Act: http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=legal

Denton, F.T., Feaver, C.H. et Spencer B.G. (2009), Cohort Working Life Tables for Older Canadians, SEDAP, Research Paper nº 247, Social and Economic Dimensions of an Aging Population, Hamilton, McMaster University, 69 p.

Department for Work & Pensions (2013), New Enterprise Allowance: Qualitative evaluation: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/207518/rrep836.pdf

Department of Labor, Older Workers Employment Program. https://www.doleta.gov/programs/factsht/pdf/older.pdf

Der Rechnungshof, Employment Integration Subsidy "Come Back" of the Austrian Public Employment Service, Audit Reports: http://www.rechnungshof.gv.at/en/audit-reports/view/detail/employment-integration-subsidy-come-back-of-the-austrian-public-employment-service.html

Devisscher, S (2004), The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government, document de discussion : http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/belgium%2004/Discussion%20paperBEL04.pdf

Disney, R. et Whitehouse, E. (1999), Pension Plans and Retirement Incentives, World Bank, document de discussion sur la protection sociale no. 9924.

Emploiretraite.ca (2017), site Web : https://emploiretraite.ca/

Emploi et Développement social Canada (2014), Évaluation sommative de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, rapport final, Direction générale de la politique stratégique et de la recherche, no de cat. : SP-1060-05-14E.

Emploi et Développement social Canada (2014), Recueil des pratiques exemplaires – Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, gouvernement du Canada : http://www.humanservices.alberta.ca/documents/tiow-best-practices-compendium.pdf

Emploi et Développement social Canada (2016), Évaluation de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, Direction générale de la politique stratégique et de service, document interne.

Enquête sur la population active (2016), CANSIM : Statistique Canada : http://www5.statcan.gc.ca/cansim/home-accueil;jsessionid=E680A267C7EDB36516F70F41250E2A1D?lang=fra&p2=49&MM=&retrLang=fra

Eurofound (2012), Employment Trends and Policies for Older Workers in the Recession (en anglais seulement) : http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1235en.pdf

Eurofound (2013), Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market, (en anglais seulement) Dublin: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1323en.pdf

Eurofound (2016), Sustainable Work Throughout the Life Course: National Policies and Strategies (en anglais seulement) : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf

Eurofound (2016), L'allongement de la vie active grâce aux régimes de retraite flexibles: la retraite partielle, Bureau des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Fast, J., Eales J. et Keating, N. (2001), Economic Impact of Health, Income Security and Labour Policies on Informal Caregivers of Frail Seniors, Edmonton, Department of Human Ecology, University of Alberta.

Fields, A., Uppal, S., Larochelle-Côté, S. (2017), L'incidence du vieillissement de la population sur les taux d'activité du marché du travail, No 75-006-X au catalogue, ISSN 2291-0840.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (1998), Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice (en anglais seulement) : http://www.re-integrate.eu/resources/webre-combating-age-barriers-in-employmentef9719en.pdf

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2012), Employment Trends and policies for older workers in the recession (en anglais seulement) : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1235en.pdf

Forum des politiques publiques (2011), Le vieillissement de la population active : une conférence nationale sur l'optimisation des possibilités d'emploi pour les travailleurs adultes, Rapport sommaire, ISBN 978-1-927009-00-0, Ottawa.

Fougère, M., Harvey, S., Lan, Y., Léonard, A. et Rainville, B. (2009) Incentives for Early Retirement in Canada: An Analysis with a Dynamic Life-Cycle CGE Model, in Retirement Policy Issues in Canada, John Deutsch Institute for the Study of Economic Policy Conference.

Ghosheh, N. (2008), Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context, International Labour Office: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_19.pdf

Giesecke, M. (2014), Actuarial Adjustments, Retirement Behaviour and Worker Heterogeneity, Economic Paper #490, Ruhr-Universität Bochum (RUB), Département d'économie, Allemagne.

Gobel et Thomas (2010), Center for European Economic Research, Which personnel measures are effective in increasing productivity of old workers? https://www.econstor.eu/bitstream/10419/41432/1/636380688.pdf

Gouvernement du Canada (2016), communiqué de presse : Les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des aînés continuent à collaborer afin de favoriser le mieux-être des aînés canadiens : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2016/09/ministres-federal-provinciaux-territoriaux-responsables-aines-continuent-collaborer-afin-favoriser-mieux-etre-aines-canadiens.html

Gouvernement du Canada (2017), Budget 2017: Bâtir une classe moyenne forte : http://www.budget.gc.ca/2017/docs/plan/budget-2017-fr.pdf

Gouvernement de l'Ontario (2017), Modifications proposées aux lois en matière d'emploi et de relations de travail de l'Ontario, site Web : https://news.ontario.ca/mol/fr/2017/05/modifications-proposees-aux-lois-en-matiere-demploi-et-de-relations-de-travail-de-lontario.html

Gouvernement de l'Ontario (2017), communiqué : Équité en milieu de travail, meilleurs emplois, site Web de la salle de presse : https://news.ontario.ca/opo/fr/2017/05/equite-en-milieu-de-travail-meilleurs-emplois.html

Gouvernement du Québec (2017), processus de mobilisation des intervenants d'EDSC, document interne.

Gouvernement du Royaume-Uni (2016), Department for Work and Pensions, Age Positive: https://www.gov.uk/government/collections/age-positive

Gouvernement du Royaume-Uni, New Enterprise Allowance, page Web : https://www.gov.uk/new-enterprise-allowance

Gouvernement du Royaume-Uni, Flexible Working, page Web : https://www.gov.uk/flexible-working/overview

Gouvernement du Royaume-Uni (2017), About Start Up Loans, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, page Web : https://www.gov.uk/business-finance-support/start-up-loans-uk

Gouvernement du Royaume-Uni (2014), Health, work and wellbeing – evidence and research, Department for Work and Pensions, page Web : https://www.gov.uk/government/collections/health-work-and-wellbeing-evidence-and-research

Groupe d'employeurs pour les aidants naturels (2015), Quand il faut jongler entre travail et soins : comment les employeurs peuvent soutenir les aidants naturels au sein de leur personnel, Emploi et Développement social Canada, Gatineau.
Groupe d'experts sur les travailleurs âgés (2007), Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie, Publications du gouvernement du Canada.

Gruber, J. et David W. (2007), Social Security Programs and Retirement around the World: Fiscal Implications of Reform, University of Chicago Press.

Hagglund, P (2010), Do time limits in the sickness insurance system increase return to work? Inspectorat de l'assurance sociale de Suède : http://62.13.72.13/fb/ISF/ISF%20WP%202010-1/HTM/index.html#1/z

Halvoersen et Lund (2015), Policy Measures to support Older Workers in Norway, ministère norvégien du Travail et des Affaires sociales : http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14785&langId=en

Heidkamp, Maria, William Mabe, Ph.D., et Barbara DeGraaf (2012), The Public Workforce System: Serving Older Job Seekers and the Disability Implications of an Aging Workforce, Department of Labor: https://www.dol.gov/odep/pdf/ntar_public_workforce_system_report_final.pdf

Hollander, M., Lui, G. et Chappell, N. (2009), Who Cares and How Much? The imputed economic contribution to the Canadian healthcare system of middle-aged and older unpaid caregivers providing care to the elderly, Healthcare Quarterly 12(2) : 42-49.

Huber, M., Lechner, M. et Wunsch, C. (2016), 'The effect of firms' phased retirement policies on the labour market outcomes of their employees', ILR Review, avril.

Hujer, R., Caliendo, M. and Radic, D (2002), Estimating the effects of wage subsidies on the labour demand in West-Germany using the IAB Establishment Panel, ifo-Studies, 47, 163-199.

Kantarci, T., van Soest, A. (2013), Full or partial retirement? Effects of the pension incentives and increasing retirement age in the Netherlands and the United States, Netspar Academic Series.

Kearney, J. (2003), Volunteering: Social Glue for Community Cohesion?, Voluntary Action, Vol. 6, No. 1.

Krywulak, T. et Roberts, M. (2009), Winning the "Generation Wars": Making the Most of Generational Differences and Similarities in the Workplace, le Conference Board du Canada, Report for CanCompete.

Lalani, Meadows, Metcalf et Rolfe (2012), Evaluation of the Statement of Fitness for Work: qualitative research with employers and employees, gouvernement du Royaume-Uni, Department for Work and Pensions: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214584/rrep797.pdf

Lassila, J., Määttänen, N., Valkonen T. (2014), Linking retirement age to life expectancy – what happens to working lives and income distribution?, Finnish Centre for Pensions, Rapport ETLA B 260.

Laun, Lisa (2012), The effect of age-targeted tax credits on retirement behavior, Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy: http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2012/wp-12-18-The-effect-of-age-targeted-tax-credits-on-retirement-behavior.pdf

Lee, Jungui, et Haesang Jeon (2009), South Korea: Public Policy, Global Policy Brief No.6.
http://www.bc.edu/content/dam/files/research_sites/agingandwork/pdf/publications/GPB06_SouthKorea.pdf
Lowe, Graham (2011). Les aînés et la population active, document interne d'EDSC.

Lyons, S.T., Ng, E.S.W., Schweitzer, L. (2011), *Generational Career Shift: Summary Report of Key Findings*, Canadian Electronic Library, Guelph, Ontario.

Mathematica Policy Research, Inc et Social Policy Research, Inc (2012), Evaluation of the Senior Community Service Employment Program (SCSEP), Department of Labor des É.-U., Employment and Training Administration, Final Report: https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2013_03.pdf

Maxwell, A. (2017), Statistiques sur les tribunaux de juridiction criminelle pour adultes au Canada, 2014-2015, Statistique Canada, Centre canadien de la statistique juridique, no 85-002-X au catalogue, ISSN 1209-6393.

McMillan LLP (2011), Employment law in Canada: provincially regulated employers: http://www.mcmillan.ca/files/Employment%20Law%20in%20Canada%20%20provincially%20regulated%20employers.pdf

Mental Health Compass (2009), Masto Project to reduce depression-related work disability, Finland Ministry of Social Affairs and Health: https://webgate.ec.europa.eu/sanco_mental_health/public/POLICY/422/show.html

Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des aînés (2012), Milieux de travail amis des aînés : Promouvoir la participation des travailleurs âgés, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Gatineau.

Ministry of Labour (2007), Collective Bargaining, Gouvernement de la Finlande, page Web : http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Finland/Collective-Bargaining

Ministry of Social Affairs and Health (2009), Masto project to reduce depression-related work disability, Gouvernement de la Finlande : https://webgate.ec.europa.eu/sanco_mental_health/public/POLICY/422/show.html

Missouri Department of Health & Senior Services (2016), 2016 Older Worker of the Year Winners: http://health.mo.gov/seniors/senioremployment/olderworker.php

Newiger-Bougumil, C (2012), Creative Age Management Strategies for SMEs in the Baltic Sea Region Country Reports : POLOGNE, région de la Mer baltique : http://www.best-agers-project.eu/Portals/18/Activities/Poland_Country%20Study.pdf

Observatoire européen de l'emploi, étude (2012), Employment Policies to Promote Active Ageing (en anglais seulement) 2012, Commission européenne : http://www.google.ca/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjgjajuloHRAhUF7IMKHWRoA4kQFgghMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D7801%26langId%3Den&usg=AFQjCNHHRr7nX_g56qLwM-PaTbAITBMC2Q&sig2=CIs4ssc_bE5L29MWYVNqnQ

Observatoire européen de la vie active (2014), UK: Right to request 'flexible working' comes into operation (en anglais seulement). https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations-law-and-regulation/uk-right-to-request-flexible-working-comes-into-operation

Observatoire européen des politiques de l'emploi (2014), EEPO Review: Stimulating Job Demand: The Design of Effective Hiring Subsidies in Europe, Austria : http://www.google.ca/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwir1cHW0zRAhUI5oMKHRJWADUQFggfMAE&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D12512%26langId%3Den&usg=AFQjCNFnvWsI7Gri0ArUGzT6WgkvGG5dQg

Observatoire européen des politiques de l'emploi (2015), Denmark: Working life country profile, (en anglais seulement), site Web : https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/denmark/denmark-working-life-country-profile

OCDE (2004), Recommandation du Conseil sur le vieillissement et les politiques d'emploi, Emploi, Travail et Affaires sociales, Paris.

OCDE (2005), Perspectives de l'emploi : Chapitre 3 – Renforcer les incitations financières au travail : Le rôle des prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi, Paris. http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm

OCDE (2006), *Vieillissement et politiques de l'emploi : Vivre et travailler plus longtemps,* Publications de l'OCDE, Paris.

OCDE (2007), Pensions du secteur public et Défi du vieillissement de la fonction publique, Documents de travail de l'OCDE sur la gouvernance publique, 2007/2, Éditions OCDE.

OCDE (2009), Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, Sweden: Will the Recent Reforms Make it?(en anglais seulement), Éditions OCDE, Paris. http://www.oecd.org/els/soc/42265699.pdf

OCDE (2012), OECD Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers Belgium: http://www.oecd.org/Els/Emp/Older%20workers-Belgium-%20trad.Pdf

OCDE (2012), OECD Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers United Kingdom: http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20UK-MOD.pdf

OCDE (2012), OECD Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers: Finland: http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Finland-MOD.pdf
OCDE (2012), OECD Thematic Follow-up Review of Policies to Improve Labour Market Prospects for Older Workers: Norway: http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Norway-MOD.pdf

OCDE (2012), OECD Thematic Follow-up Review of Policies To improve Labour Market Prospects for Older Workers: Switzerland: https://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers-SWITZERLAND-MOD.pdf

OCDE (2012), Synthèse sur l'entrepreneuriat des seniors: L'activité entrepreneuriale en Europe : https://www.oecd.org/cfe/leed/EUEMP12A1201_Brochure_Entrepreneurial_Activities_EN_v7.0_accessible.pdf

OCDE (2013), Detailed Description of Employment Protection Legislation, 2012-2013, OECD countries: https://www.oecd.org/els/emp/All.pdf

OCDE (2013-2015), Mieux travailler avec l'âge, études de cas de pays sur le vieillissement et l'emploi, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2015), Mental Health and Work: Austria, Éditions OCDE, Paris. DOI: http://dx.doi.org/10.178/9789264228047-en

OCDE (2015), Panorama des pensions 2015 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2015), Vieillissement et politiques de l'emploi : Danemark 2015: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/ageing-and-employment-policies-denmark-2015_9789264235335-en

OCDE (2016), projet Mature Entrepreneur de la Pologne, *La création d'entreprise inclusive : Recueil de bonnes pratiques*, Éditions OCDE, Paris. DOI : http://dx.doi.org/10.1787/9789264251496-20-en

Older workers.com.au, site Web : http://olderworkers.com.au/

Organisation internationale du travail (2013), L'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique : http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/on-the-agenda/employment-social-protection/lang--fr/index.htm

Osh Wiki Networking Knowledge (2017), Overview of policies, strategies and programmes in relation to the occupational health and safety of older workers – Belgium: https://oshwiki.eu/wiki/Overview_of_policies,_strategies_and_programmes_in_relation_to_the_occupational_health_and_safety_of_older_workers_-_Belgium

Pescarus, Cristiana et Maud Rivard (2005), Régimes de retraite d'employeur et incitations à la retraite anticipée au Canada, document de travail du ministère des Finances, 2005-02.

Picchio, Matteo (2015). Is training effective for older workers? IZA World of Labor 2015: 121. http://wol.iza.org/articles/is-training-effective-for-older-workers.pdf.

Pilippon, T. and Kramarz, F (2000), The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment, Institute of Labor Economics.

Pollock, A. et Sargent, T.C. 2004, Retirement Behaviour and the CPP: A Simulation Model, document de travail, 2004-08, ministère des Finances, Canada.

Réseau Européen de la Microfinance (2013), Research Working Group, Microfinance as a tool of Active Ageing, Electronic Research Bulletin: http://www.fgda.org/dati/ContentManager/files/Documenti_microfinanza/Microfinance-as-a-tool-for-active-ageing.pdf

Réseau Européen de la Microfinance (2013), Microfinance by country, page Web : http://www.european-microfinance.org/index.php?rub=microfinance-ineurope&pg=microfinance-by-country&cpg=13

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2011), Consultations par RHDCC de travailleurs âgés et d'employeurs : Résumé des propos entendus, SP-1008-08-11F, Gatineau : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/consultations/travailleurs-ages.html

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2005), Impact et leçons tirées de l'Initiative des projets pilotes pour les travailleurs âgés (IPPTA), document interne.

Retiredworker.ca (2017), Website: http://www.retiredworker.ca/

Revera (2012), Revera Report on Ageism, Revera and the International Federation on Ageing, Toronto.

Safe Work Australia (2012), Australian Work Health and Safety Strategy 2012-2022: https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/australian-whs-strategy-2012-2022.pdf

Schirle, T. (2008), Greener Pastures: Understanding the Impact of Retirement Incentives in Defined-benefit Pension Plans, commentaire No. 262 du C.D. Howe Institute.

Schmidt, L & Sevak, P (2008), Taxes, wages, and the labor supply of older Americans, Research on Ageing: https://ideas.repec.org/p/wil/wileco/2008-16.html
Senior Community Service Employment Program, What we do, page Web : http://www.seniorserviceamerica.org/our-programs/the-senior-community-service-employment-program/

Senior Environmental Employment Program, Program Overview, page Web : http://www.seniorserviceamerica.org/our-programs/the-senior-environmental-employment-program/

Senior Service America, Program Overview, The Agriculture Conservation Experienced Services Program, Webpage: http://www.seniorserviceamerica.org/our-programs/the-agriculture-conservation-experienced-services-program/#program-overview

Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, Gestion active des restructurations : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=23556

Skilledpeople.com, site Web : http://www.skilledpeople.com/

Smits, J et Delsen, L (2012), Will the new Dutch Vitality Scheme be a success?, Radboud University Nijmegen, Institute for Management Research: http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/DelsenLei.pdf

Social Policy Research Associates (2012), Evaluation of the Senior Community Service Employment Program, Prepared for the U.S. Department of Labor Employment and Training Administration: https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2013_03.pdf

Spangar, T (2010), Pension system reform, health and education: the Finnish way : http://www.metiseurope.eu/pension-system-reform-health-and-education-the-finnish-way_fr_70_art_28816.html

Statistique Canada (2008), Premiers résultats de l'Enquête sur les travailleurs âgés, par Pignal, J., Arrowsmith, S. et Ness, A., page 20, Ottawa.

Statistique Canada (2012), Portrait des aidants familiaux, 2012, par Sinha, M., Ottawa.

Statistique Canada (2015), Projections démographiques pour le Canada (2013 à 2063), les provinces et les territoires (2013 à 2038), par l'équipe des projections nationales, rapport rédigé par Nora Bohnert, Jonathan Chagnon et Patrice Dion.

Statistique Canada (2016), Enquête sur la population active.

Staubli, S. et Zweimüller, J. (2011), Does Raising the Retirement Age Increase Employment of Older Workers?, Institute for the Study of Labor, Allemagne.

Stock, J. and D. Wise (1990), Pensions, the Option Value of Work and Retirement, Econometrica, 58(5), 1151-1180.

Sun Life (2015), Sun Life Canadian Unretirement Index: 2015 Canadian Unretirement Index Report, Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie.

Taylor et Walker (1998), Combating age barriers in employment: A European portfolio of good practice, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : http://www.re-integrate.eu/resources/webre-combating-age-barriers-in-employmentef9719en.pdf

The Economist (2013), The 54th parallel: South Korea needs to make better use of its older workers. http://www.economist.com/news/special-report/21588200-south-korea-needs-make-better-use-its-older-workers-54th-parallel

The Japan Times (2016), Plight of irregular workers, éditoriaux : http://www.japantimes.co.jp/opinion/2016/01/05/editorials/plight-of-irregularworkers/#.WRR38U0kuUl

Turcotte, M. (2015), Le bénévolat et les dons de bienfaisance au Canada, Statistique Canada, No 89-652-X2015001 au catalogue, ISBN 978-1-100-25385-5.

United States Department of Labor (2017), Senior Community Service Employment Program, page Web : https://www.doleta.gov/seniors/

United States General Accounting Office (2003), Older Workers: Policies for Other Nations to Increase Labor Force Participation, Report to the ranking Minority Member, Special Committee on Aging, U.S. Senate.

U.S. Small Business Administration, Encore Entrepreneurs, page Web : https://www.sba.gov/starting-business/how-start-business/business-types/encore-entrepreneurs

Uriarte-Landa, J., Hébert, B.P. et Van, M.P. (2015), Retirees returning to the labour market, rapport technique, Emploi et Développement social Canada.

Weber, Andrea et Hofer, Helmut (2004), Are Job Search Programs a Promising Tool? A Microeconometric Evaluation for Austria, document de discussion IZA No. 1075. Disponible à SSRN : https://ssrn.com/abstract=525903
Weiss, Bass, Heirnovitz, et Oka (2005), Japan's silver human resource centers and participant well-being, US National Library of Medicine : https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15870967

World Bank's Pension Reform Primer, Notional accounts: Notional defined contribution plans as a pension reform strategy, World Bank's Pension Reform Primer : http://siteresources.worldbank.org/INTPENSIONS/Resources/395443112119465782 4/PRPNoteNotionalAccts.pdf

Young M.B., Piktialis D., Rappaport A., (2007), Gray Skies, Silver Linings: How Companies Are Forecasting, Managing, and Recruiting a Mature Workforce, Le Conference Board du Canada, rapport de recherche R-1409-07-RR.

Zulkarnain, A (2015), The "Doorwerkbonus" and Male Labor Supply in The Netherlands, CUNY Institute for Demographic Research : http://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/CUNY-Graduate-Center/PDF/Programs/Economics/Other%20docs/Zulkarnain.pdf